

20080220



Henkilöstökertomus 2007



Sisältö

1	TIEHALLINTO HENKILÖSTÖNÄKÖKULMASTA	2
2	HENKILÖSTÖN RAKENNE	6
2.1	Henkilöstösuunnitelman määrälliset tavoitteet	6
2.2	Henkilömäärät vuonna 2007	6
2.2.1	Vaihtuvuus	8
2.2.2	Eläkkeelle lähtijät	10
2.3	Henkilöstörakenne vuonna 2007	11
2.3.1	Ikä	11
2.3.2	Sukupuolijakauma	12
2.3.3	Koulutusrakenne	12
2.4	Tasa-arvon toteutuminen	14
3	INVESTOINNIT HENKILÖSTÖÖN	16
3.1	Osaaminen	16
3.1.1	Ammatillinen osaaminen	16
3.1.2	Esimiestyö	17
3.1.3	Perehdyttäminen ja lähtöhaastattelut	17
3.1.4	Mentorointi tai muu henkilökohtainen tuki	18
3.1.5	Osaamisen kehittämisen kustannukset	18
3.2	Työkunto	19
3.2.1	Työtyytyväisyys	19
3.2.2	Työ Maistuu -vaikuttamisohjelma	21
3.2.3	Virkistys- ja liikuntatoiminta	22
3.2.4	Yhteistoiminta ja työsuojelu	23
3.2.5	Työterveyshuolto	23
3.2.6	Sairauspoissaolot	24
4	PALKITSEMINEN JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	26
4.1	Palkkakustannukset	27
4.2	Palkkausjärjestelmä	28
4.3	Tulos-, pikatulos- ja aloitepalkkiot	28
4.3.1	Tulospalkkiot	28
4.3.2	Pikatulospalkkiot	29
4.3.3	Aloitepalkkiot	30
4.4	Matkakustannukset	31
5	YHTEENVETO TUNNUSLUVUISTA	33

1 TIEHALLINTO HENKILÖSTÖNÄKÖKULMASTA

Henkilöstökertomuksella kuvataan Tiehallinnon toimintaa henkilöstönäkökulmasta. Siinä analysoidaan osaamisen kehittämistä, henkilöstöjohtamista ja hyvinvointia, henkilöstörakennetta sekä investointeja henkilöstöön. Lisäksi annetaan suositukset toimenpiteiksi.

Kyvykkyyden varmistaminen

Strategioidensa toteuttamiseksi sekä toimintaedellytystensä varmistamiseksi Tiehallinnon on hallittava perustehtävänsä sekä asiakkuuksien ja toimintaympäristön hallintaan liittyvät kyvykkyydet. Näiden ohella on varmistettava oman, sisäisen toiminnan osaaminen ja kehitettävä toimintakulttuuria.

Asiakkuuksia, muita ydinprosesseja sekä tietoa koskevat kyvykkyyden linjat ja kehittämistoimenpiteet saatiin sisällytettyä toimintojen kehittämissohjelmiin. Vaikutukset näkyvät niiden toteutuksen myötä.

Toimintakulttuurin uudistamiseen tähtäävää sisältöä on jatkuvasti esimiesvalmennuksessa ja joidenkin yksiköiden sisäisessä kehittämisessä, mutta Tiehallintotasoista konkretisointia ja toimenpiteitä tarvitaan edelleen.

Kyvykkyyttä vietiin käytäntöön useissa yksiköissä. Oulun tiepiiri konkretisoi asiaa yksikkö-, tiimi- ja henkilötasolle omassa hankkeessaan ja Lapin tiepiiri sovelsi samaa otetta. KaS tarkensi kivijalkaosaamistaan, piirin vahvuuksia sekä luopumissuunnitelmia. Häme käynnisti yhteistyöfoorumeita sidosryhmien kanssa useilla alueilla; siellä myös valmistui kyvykkyyttä piiritasolle vievä opinnäytetyö. Kuten aikaisempinakin vuosina, kaikilla piireillä oli osaamisen suuntaamis- ja kehittämishankkeita. Muutoslaboratorio näyttää vakiinnuttavan paikkansa käytäntöön vieviä tuloksia tuottavana kehittämenetelmänä.

Kyvykkyyden maastouttamista jatketaan vuonna 2008. Lisäksi on tarpeen edelleen konkretisoida mitä linjat tarkoittavat esimerkiksi oman ja vieraan työn suhteessa ja kehittämisen priorisoinnissa.

Osaamista yhteistyössä

Alan yhteistyönä käynnistyneessä Liikenneturvallisuuden koulutusohjelmassa tehdyt harjoitustyöt saivat laajaa julkisuutta. Osaamisyhteistyötä alan kanssa jatketaan; työn alla on mm. kustannusten hallintaan tähtäävä koulutushanke. Tärkeitä asiantuntijoiden urapolkuhanketta viedään käytäntöön kahdella pilotilla sekä osallistumalla Valtiovarainministeriön hankkeeseen.

Hallinnonalan virastot jatkoivat yhteistyötä henkilöstöasioissa, tiedonhallinnassa sekä koulutustoiminnassa. Alan osaamisen kehittämiseen osallistuttiin useamman prosessin toimesta sekä tiepiireillä oli laajaa yhteistyötä paikallisten oppilaitosten kanssa. Sopimus pohjainen yhteistyö Teknisen korkeakoulun, Tampereen teknisen yliopiston ja Turun yliopiston psykologian laitoksen sekä Merenkulkualan oppilaitoksen kanssa jatkui aktiivisena. Tiehallinto on mukana alan yhteisessä Osaamisklubissa.

Koulutusinvestoinnit laskivat hieman (-2,3 %). Koulutukseen käytetty työaika vaihtelee yksiköittäin huomattavasti (5 - 12 päivää/hlö), samoin kustannukset (577 - 2029 €/hlö). Asia selvitetään ja tarvittaessa yksiköitä ohjataan.

Henkilöstörakenne ennallaan

Vaikka rekrytoitiin pääasiassa korkeakoulututkinnon omaavia ja nuorehkoja henkilöitä, ei henkilöstörakenteessa tapahtunut olennaista muutosta. Osin tähän vaikutti Liikennekeskuksen tarve lisätä työntekijöitä oletettua enemmän.

Teknisen koulutuksen omaavien osuus säilyi korkeana (55 % koko henkilöstöstä, DI-tutkinto 22 %:lla), muiden korkeakoulututkintojen osuus säilyi entisellä tasolla (8 %). Keski-ikää ei pystytty rekrytoinneilla korjaamaan (nyt 50,9 vuotta)

Lisää sisäistä liikkuvuutta

Ulkopuolelta rekrytoitiin 13 henkilöä ja määräaikaista vakinaistettiin kaikkiaan 7 henkilöä.

Tiehallinnon sisällä 18 henkilöä (1,9 % henkilöstöstä) vaihtoi tulosityksiköstä toiseen (vuonna 2006 8 henkilöä / 0,8 %). Valtionhallinnossa sisäinen liikkuvuus oli v. 2005 3,7 %, joten parantamisen varaa on. Varsinkin keskitettyihin tehtäviin on tarpeen saada lisää henkilöstöä talon sisältä. Tehtävävaihdokista on hyviä kokemuksia ja ne hyödyttävät sekä henkilöä itseään että vastaanottavaa yksikköä Työtyytyväisyyskyselyn mukaan halukkuus sisäiseen liikkuvuuteen vaihtelee tulosityksiköiden välillä.

Liikkuvuutta tukevat monipuolisemmat periaatteet otettiin käyttöön vuonna 2007. HTU-alueella on pystytty olennaisesti parantamaan asiantuntijoiden käyttöä Resurssien yhteiskäyttö -tavoitteen avulla. Näitä kokemuksia kannattaa käyttää hyväksi kun tänä vuonna edetään alueellisessa yhteistyössä.

Sisäistä liikkuvuutta tulee tukea kunnollisella perehdyttämisellä. Taloon tulevien uusien henkilöiden perehdytys hoidetaan useimmiten rutiinilla. Mutta yhtä tärkeää on huolehtia riittävästä perehdyttämisestä ja tuesta silloin kun talossa jo työskentelevä henkilö saa uusia tehtäviä, tehtävät muuttuvat joiltakin osin, tai henkilö siirtyy uusiin tehtäviin samassa tulosityksikössä, tai toiseen tulosityksikköön.

Mentoroinnin vaihtoehtona kannattaa harkita työnohjausta (coaching, valmennus) tai muuta henkilökohtaista kehittymisen tukea.

Henkilömäärätavoitteet saavutettiin

Vuoden 2007 lopussa Tiehallinnossa työskenteli 891 henkilöä (tavoite oli 914 henkilöä). Vakinaisen henkilöstön määrä laski 57 henkilöä eli -6 %. Vuosien 2009 - 2012 ennakoidut eläkepoistumat ovat niin suuret että lähi-

vuosina on tarvittaessa tilaa joustavammalle, mutta edelleen tarkasti harkitulle rekrytointipolitiikalle. Eläköityminen hidastuu vuoden 2012 jälkeen.

Tiehallinto on henkilöstöstrategian mukaisesti palkannut vuosittain runsaasti opiskelijoita ja harjoittelijoita. Tätä tulee jatkaa, samoin tulosityksiköiden aktiivista osallistumista rekrytointitapahtumiin.

Tasa-arvo

Sukupuolijakautuma pysyi entisenlaisena (naiset 44 /miehet 56; valtiolla vastaava suhde naiset 49 %, miehet 51 %). Teknisen alan koulutusryhmissä naisten osuus on suhteellisen pieni, vaikka kasvamaan päin.

Alemmissa vaativusryhmissä naisten osuus on suurempi kuin miesten, vaativusryhmässä 6 on naisten ja miesten määrä lähes sama. Ylempiin ryhmiin 8 - 12 sijoittuu selvästi enemmän miehiä kuin naisia. Suoritusasteiden keskiarvo on naisilla ja miehillä samalla tasolla. Vaativuusryhmän sisällä ei palkkauksellisia eroja ole havaittavissa.

Hyvinvointiteema näkyviin

Työtyytyväisyys säilyi edellisvuoden tasolla (3,4). Vahvuudet ja parantamiskohteet olivat pitkälti entiset. Merkittävästi Valtionhallinnon vertailuarvon ylittäviä ovat tulosityksikön sisäinen viestintä ja tiedonkulku ja tulosityksikön päätöksenteon avoimuus. Merkittävästi vertailuarvon alittavia ovat kehityskeskustelut ja niiden hyödyllisyys.

Työ Maistuu -hankkeessa nostettiin hyvinvointiteema keskusteluun. Yhtenä jatkotoimenpiteenä yksiköitä tuetaan keskustelukulttuurin ja menettelyjen kehittämisessä

Sairauspoissaolot laskivat hieman, mutta tämä selittyy pitkälti sillä, että henkilöitä siirtyi pitkältä sairauslomalta talosta pois. Työterveyshuollon kustannukset nousivat hieman (501 => 509 €). Kustannusten rakennetta selvitetään tarkemmin, samalla nähdään ovatko erot Tiehallinnon ja muun valtion välillä olennaiset.

Palkkakilpailukyky suhteellisen hyvä

Tiehallinnon palkkataso on valtionhallinnon keskiarvojen yläpuolella. Tiehallinto osallistui infra-alan palkitsemistutkimukseen vuonna 2007. Osallistujia oli yhteensä 11 sekä julkiselta että yksityiseltä sektorilta. Tarkastelunäkökulmana oli kokonaispalkitseminen. Tutkimus osoitti, että

- Tiehallinnolla on alan parhaisiin kuuluvat kehittymismahdollisuudet ja kehittämisestä tukeva kulttuuri.
- Meillä on hyvät etenemismahdollisuudet omassa organisaatiossa
- Asiantuntijalla on poikkeuksellisen suuret vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä.
- Asiantuntijuuden merkitys näkyy myös palkassa, joka on kilpailukykyinen muihin osallistujiin verrattaessa.

Kaikesta huolimatta kaikki ylempiinkään vaativuusryhmiin kuuluvat eivät koe palkkausjärjestelmää oikeudenmukaiseksi ja kannustavaksi.

Joitakin kokeneita projektipäälliköitä siirtyi konsulttien tai urakoitsijoiden palvelukseen. Suurten investointien yksikön tulisikin kiinnittää erityishuomiota projektipäälliköiden kehittämiseen ja muihin työn puitteisiin.

Palkkausjärjestelmää kehitettiin

Tiehallinnon palkkakustannukset sivukuluineen olivat euromääräisesti samat kuin vuonna 2006 eli 48 milj.€. Keskimääräinen henkilötyövuoden hinta oli 52 070 €, nousua edellisestä vuodesta on 5,3 %. Nousu selittyy pitkälti sillä, että tehtävän vaativuuteen perustuvia taulukkopalkkoja korotettiin 1.10.2007 alkaen yleiskorotuksella, jonka suuruus oli 3,5 %. Lisäksi VM:n ohjeen mukaisesti tehtiin 1.8.2007 palkkakilpailukyvyyn säilyttämiseen ja parantamiseen tähtäviä kohdennettuja palkkaratkaisuja.

Palkkausjärjestelmän vakauttamiseen sekä seuraavan sopimuksen sisältöön liittyviä keskusteluja ja tiedonhankintaa jatkettiin. Vuonna 2007 otettiin käyttöön henkilökohtaisen palkanosan puolivälykset. Järjestelmää kehitetään tukemaan paremmin asiantuntijatyötä ja tehtävien erilaistumista.

Palkkausjärjestelmän kehittämisryhmä (PALKE) ja Työnantajaryhmä ovat jatkaneet työtään palkkausjärjestelmän yhtenäiseksi soveltamiseksi ja kehittämiseksi. Järjestöjen kanssa yhteistyö on ollut hyvää.

Pikatulospalkkioita on käytetty edellisvuotta enemmän (302 / 286). Palkkioiden myöntämisperusteissa näyttäisi edelleen olevan eroja, koska yksikköjen väliset erot ovat merkittävät (43 - 19 kpl vuonna 2007). Aloitteiden määrä laski edelleen (v. 2005 372 kpl, nyt 126 kpl). Aloitejärjestelmä on uudistettava tai lopetettava. Kustannustason noususta huolimatta matkakustannukset ovat alentuneet; tämä selittyy henkilöstön vähenemisellä.

Esimiestyö parantunut edelleen

Kertomusvuoden aikana esimiesarviointi toteutettiin viidessä tulosityksikössä ja koko henkilöstön kattava yhteistoiminta-arviointi yhdessä tulosityksikössä. Kaikissa arvioinneissa Tiehallinnon tulos oli valtakunnallista vertailuryhmää parempi. Työtyytyväisyys- ja tiimiarviointien perusteella Tiehallinnossa ollaan varsin tyytyväisiä lähiesimiesten toimintaan.

Henkilöstöjohtoon vuotuisen tulosityksikkökierroksen tavoitteena on parantaa johdon ja esimiesten tietoisuutta työnantajaroolista, talon palkkapoliittisesta linjasta sekä soveltamisesta. Kokemukset yksikköjen kanssa keskusteluista ovat myönteisiä ja käytäntöä jatketaan. Vuonna 2008 on tärkeää varmistaa uuden VES-sopimuksen ja vaatimusmäärittelyjen yhtenäinen soveltaminen, varsinkin kun tehtävien moninaisuus kasvaa keskittämisten ja erikoistumisten myötä.

Henkilöstökertomuksessa käytetyt valtiohallinnon vertailuluvut ovat vuodelta 2005. Valtiohallinnon raportointijärjestelmien uudistamisesta johtuen uudempiä virallisia vertailutietoja ei ole käytössä.

2 HENKILÖSTÖN RAKENNE

2.1 Henkilöstösuunnitelman määrälliset tavoitteet

Suunnitelman mukaan Tiehallinnon henkilömäärä vuoden 2012 lopussa on noin 800 henkilöä.

Vakinaiset henkilöt vuoden lopussa	Toteuma 2003	Toteuma 2004	Toteuma 2005	Toteuma 2006	Toteuma 2007	Tavoite 2012
Uusimaa	117	114	108	97	90	77
Vuoli				4	4	
Turku	80	79	79	75	70	55
E18				4	4	
Kaakkois-Suomi	89	85	82	80	72	71
Häme	87	87	87	86	98	97
Savo-Karjala	78	71	72	72	67	52
Keski-Suomi	42	39	39	40	39	36
Vaasa	86	84	82	79	62	51
Oulu	80	70	67	67	63	51
Lappi	73	71	65	67	58	49
Pääkonttori	50	50	44	45	36	30
Asiantuntijapalvelut	202	202	195	191	183	153
Liikennekeskus	38	40	43	44	45	50
Yhteensä	1022	992	963	951	891	772
Vakinaiset henkilötyövuosina	989	975	932	920	868	750
Määräaikaiset henkilötyövuosina	50	45	50	54	55	50
Yhteensä henkilötyövuodet	1039	1020	982	974	923	800

Taulukko 1. Tiehallinnon henkilöstösuunnitelma

2.2 Henkilömäärät vuonna 2007

Tiehallinnon henkilöstö on kokonaisuudessaan virkasuhteessa ja pääasias-
sa vakinaisessa palvelussuhteessa. Sijaisuudet, harjoittelu ja kesälomien
vaatima lisätyövoima on hoidettu määräaikaisin palvelussuhtein. Tiehallin-
nossa oli joulukuun 2007 lopussa 891 vakinaista ja 44 (4,7 %) määräaikaista
henkilöä. Henkilöstön määrä on suunnitelman mukaisesti vähentynyt edelli-
sestä vuodesta.

Määräaikaisten (4,7 %) osuus on hieman alhaisempi kuin liikenne ja liiken-
nepalvelujen (6,5 %) alalla valtiolla yleensä. Valtiolla oli määräaikaisia n. 20
%. Vaihtelu virastotyypeittäin oli suuri (esim. yliopistoissa 66 % ja liikenne ja
liikennepalveluissa 6 %).

	Vakinaiset					Määräaikaiset					Henkilömäärät yhteensä				
	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007
U	117	114	108	101	94	9	12	10	8	6	126	126	118	109	100
T	80	79	79	78	74	3	2	2	4	3	83	81	81	82	77
KaS	89	85	82	80	72	3	4	1	1	4	92	89	83	81	76
H	87	87	87	87	98	5	3	4	8	6	92	90	91	95	104
SK	78	71	72	70	67	2	1	1	10	1	80	72	73	80	68
KeS	42	39	39	40	39	3	3	5	3	2	45	42	44	43	41
V	86	84	82	79	62	2	2	1	1	1	88	86	83	80	63
O	80	70	67	68	63	0	2	2		2	80	72	69	68	65
L	73	71	65	67	58	1	1	1	2		74	72	66	69	58
LK	38	40	43	44	45		0	1		2	38	40	44	44	47
KH	252	252	239	234	219	29	21	16	18	17	281	273	255	252	236
AP			195	191	183			11	14	15			206	205	198
PK			44	43	36			5	4	2			49	47	38
Yht.	1022	992	963	948	891	57	51	44	55	44	1079	1043	1007	1003	935
Erotus	-8	-30	-29	-15	-57	11	-6	-7	11	-11	3	-36	-36	-4	-68

Taulukko 2. Henkilömäärät tulosityksittäin 2003–2007

	Henkilömäärät yhteensä					Henkilötyövuodet yhteensä				
	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007
U	126	126	118	109	100	134	121	117	110	101
T	83	81	81	82	77	87	79	78	78	77
KaS	92	89	83	81	76	92	87	81	79	76
H	92	90	91	95	104	98	88	87	89	98
SK	80	72	73	80	68	78	74	71	78	66
KeS	45	42	44	43	41	40	39	42	41	39
V	88	86	83	80	63	84	82	81	80	66
O	80	72	69	68	65	84	77	71	68	68
L	74	72	66	69	58	75	72	67	68	62
LK	38	40	44	44	47		38	42	42	43
KH	281	273	255	252	236	267	263	247	238	227
- AP			206	205	198			200	191	191
- PK			49	47	38			47	46	36
Yht.	1079	1043	1007	1003	935	1039	1020	982	971	923
Erotus	3	-36	-36	-4	-68	6	-19	-38	-11	-48

Taulukko 3. Henkilömäärät ja HTV tulosityksittäin 2003 - 2007

Osa-aikatyössä oli 2007 joulukuun lopussa 61 henkilöä eli 7 % henkilöstöstä, mikä on hieman vähemmän kuin valtiolla keskimäärin. Valtion henkilöstöstä osa-aikaisten osuus oli 8,3 %.

Suurin osa osa-aikatyötä tekevistä henkilöistä oli osa-aikaeläkeläisiä. Vuoden 2007 lopussa heitä oli 51 henkilöä eli 18 % niistä henkilöistä, jotka ikänsä puolesta olisivat oikeutettuja osa-aikaeläkkeeseen. Osa-aikaeläkeläisten

määrä väheni neljällä edelliseen vuoteen verrattuna, mikä jatkaa vuonna 2004 alkanutta suuntaa. Vuosina 1998 - 2003 määrä kasvoi vuosittain.

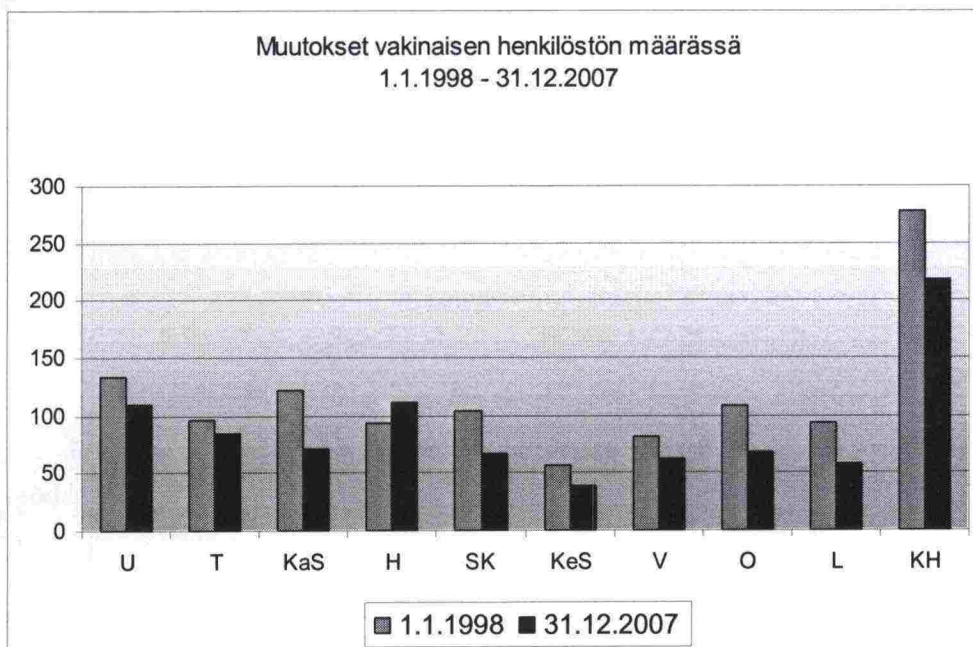
Joissakin tapauksissa osa-aikaeläkeläisten osuus työryhmän vahvuudesta on kuitenkin niin suuri, että se vaikeuttaa töiden suunnittelua. Kun henkilö siirtyy osa-aikaeläkkeelle, on hänen tehtäväkuvansa tarkistettava sellaiseksi, että tiimin toimintakyky säilyy mahdollisimman hyvänä. Koska osa-aikaeläkeläiset ovat organisaation arvokas resurssi, on heidän suoriutumisensa ohjaukseen kiinnitettävä riittävästi huomiota. Tarvittava tuki on keskusteltava yksilökohtaisesti. Osa-aikatyön käytöstä on annettu ohje 8.1.2003/17/2003/20/1.

2.2.1 Vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön määrä väheni kertomusvuonna 57 henkilöllä eli - 6,0 %. Lähtövaihtuvuus eli muun työnantajan palvelukseen siirtymisen osuus oli 3 %. Yleisesti yli 5 % lähtövaihtuvuus on organisaatiolle haitaksi. Muista syistä lähteneitä oli hieman edellisvuotta enemmän (14 hlö). Uusrekrytointien koulutus- ja ikärakenne on kuitenkin hyvin korvannut nämä poistumat. Talous- ja henkilöstöhallinnon operatiivisten tehtävien siirto Valtiokonttoriin 2007 aikana näkyy myös poistumissa muihin virastoihin (14 hlö). Uusia henkilöitä rekrytoitiin hallitusti tulosneuvotteluissa tulosyksiköiden kanssa sovittuihin tehtäviin ja lisäksi muutamia henkilöitä akuutteihin tarpeisiin.

1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
-3,3 %	-2,6 %	-1,5 %	-1,3 %	-0,8 %	-2,9 %	-2,9 %	-1,6 %	-6 %
36	28	16	14	8	30	29	15	57

Taulukko 4. Henkilöstön vähenemä vuosina 1999 – 2007



Kaavio 1. Muutokset vakinaisen henkilöstön määrässä tulosyksiköittäin

Vakinaisen henkilöstön luonnollinen poistuma vuonna 2007 oli 5,2 %. Koko valtionhallinnossa luonnollinen poistuma vuonna 2005 oli 5,3 %.

Syy	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Vanhuuseläkkeelle	26	29	25	18	28	25	35	26	18	36
Työkyvyttömyyseläkkeelle	6	4	4	2	2	2	3	8	3	8
Yksilölliselle varhaiseläkkeelle	4	10	3	2	6	1	3	0	0	1
Varhennetuille vanhuuseläkkeelle	2	3	1	4	3	5	12	6	0	4
Kuollut	3	2	1	4	3	5	3	1	1	0
Muihin valtion virastoihin/laitoksiin	11	5	4	17	2	5	2	2	2	14
Muusta syystä	16	16	29	6	6	9	6	6	7	14
Yhteensä	68	69	67	53	50	52	64	49	31	77

Taulukko 5. Vakinaisen henkilöstön poistuma 1998–2007

Ulkopuolelta on rekrytoitu vuonna 2007 Tiehallintoon 13 henkilöä vakinaiseen palvelussuhteeseen. Tämän lisäksi Tiehallinnossa määräaikaissa virkasuhteessa toimineista henkilöistä valittiin vakinaisiin virkoihin 7 henkilöä. Tiehallinnon sisällä 18 henkilöä (1,9 % henkilöstöstä) vaihtoi tulosityksiköstä toiseen. Vuonna 2006 sisäisten siirtojen määrä oli 8 henkilöä (0,8 %)

Tiehallinto on henkilöstöstrategian mukaisesti palkannut vuosittain runsaasti opiskelijoita ja harjoittelijoita. Tiehallinnon ja alan vetovoimaisuuden lisäämiseen on kiinnitetty erityistä huomiota. Rekrytointimenettelyjen yhtenäistämiseksi ja tehostamiseksi on rekrytointiprosessin kuvaamiseen ja yhdenmuokaistamiseen kiinnitetty erityistä huomiota. Sähköisen rekrytointijärjestelmän käytettävyyttä on parannettu ja vastuuhenkilöiden osaamista järjestelmän käytössä on kehitetty. Tiehallinnon tulosityksiköt ovat jatkaneet aktiivista rekrytointitapahtumiin osallistumistaan.

Tiehallinnon sisäinen liikkuvuus on kasvanut viime vuodesta. Työtyytyväisyyskyselyn mukaan halukkuus sisäiseen liikkuvuuteen vaihtelee tulosityksiköiden välillä. Toteutuneista sisäisistä siirroista on pääosin saatu hyviä kokemuksia. Siirtyminen tulosityksiköstä ja tehtävästä toiseen on hyödyttänyt vastaanottavaa yksikköä, kun hyviä kokemuksia ja tapoja on voitu siirtää yksiköltä toiselle.

Koko valtionhallinnossa sisäinen vaihtuvuus eli oman organisaation sisällä tehtäviä vaihtaneiden henkilöiden % -osuus edellisen vuoden henkilöstöstä oli 3,7 %.

Tulleet (ei sisällä sisäisiä siirtoja)

	Di	Ins	Rkm+tekn.	Kork.koulu	Muut	Yhteensä
20 - 24						
25 - 29	2	1		3		
30 - 34	2				1	
35 - 39	2	1				
40 - 44	1				3	
45 - 49					1	
50 - 54			1		2	
55 - 59						
60 - 64						
Yhteensä	7	2	1	3	7	20

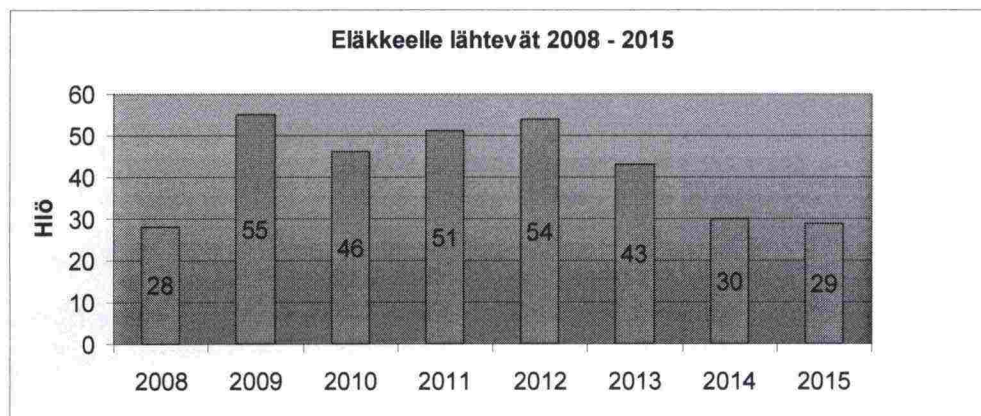
Lähteneet (ei sisällä sisäisiä siirtoja)

	Di	Ins	Rkm+tekn.	Kork.koulu	Muut	Yhteensä
20 - 24						
25 - 29	1				1	
30 - 34	1			1		
35 - 39	1			1	1	
40 - 44	1	3			1	
45 - 49					1	
50 - 54	1			1	2	
55 - 59		1	1	1	9	
60 - 64	6	6	9	1	26	
Yhteensä	11	10	10	5	41	77

Taulukko 6. Tulleet ja lähteneet vakinaiset henkilöt ikä- ja koulutusryhmittäin 2007

2.2.2 Eläkkeelle lähtijät

Eläkkeelle lähtevien määrä Tiehallinnossa kasvaa erityisesti vuoden 2008 jälkeen tuntuvasti (ks. kaavio 2). Koko valtionhallinnossa normaalin vanhuuseläkeiän saavuttamisen takia valtion henkilöstö vähenee vuosina 2007–2015 lähes 30 000 hengellä ja vuosina 2007–2020 yli 45 000 hengellä eli lähes 40 prosentilla. Vanhuuseläköitymisen onkin todettu olevan ongelma erityisesti liikennepalvelujen virastoissa, joissa henkilöstön keski-ikä on huomattavan korkea.



kaavio 2. Eläkkeelle lähtevät 2008–2015

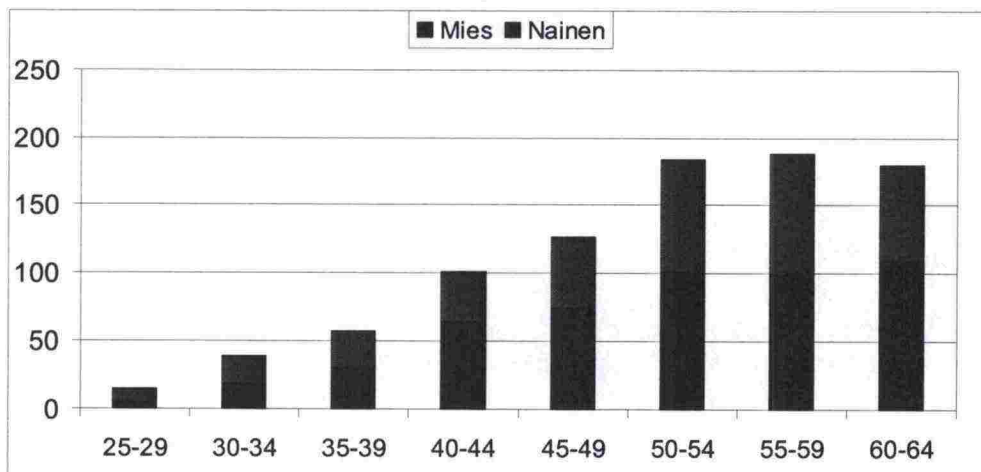
2.3 Henkilöstörakenne vuonna 2007

2.3.1 Ikä

Tiehallinnossa keski-ikä on varsin korkea 50,9 vuotta. Etupainotteisista rekrytoinneista huolimatta keski-ikä on edellisestä vuodesta noussut 0,1 vuodel-la. Valtionhallinnon henkilöstön keski-ikä oli 43,1 vuotta.

Suurimman ikäryhmän muodostavat edelleen 55 – 59 -vuotiaat, joita on 21 % henkilöstöstä. Koko valtionhallinnossa suurin ikäryhmä on edellisten vuosien tapaan 45 – 49 -vuotiaat. Seniori-ikäisiä eli vähintään 45-vuotiaita on Tiehallinnossa 697 eli 76 % henkilöstöstä. Koko valtion hallinnon henkilöstöstä on seniori-ikäisiä 48 %.

Ikäkysymyksissä Tiehallinnon haaste on kaksitahoinen. On toisaalta huolehdittava korkean keski-ian mukanaan tuomista erityispiirteistä ja toisaalta kiinnitettävä huomiota nuorten pysyvyyteen ja motivointiin. Lähivuosien suu-resta eläkepoistumasta johtuen osaamisen säilyminen on monissa tehtävissä varsin kriittinen kysymys. Nuorten vastuiden ja tehtävien vaativuuden lisääminen onnistuu parhaiten silloin, kun senioriasiantuntijat vielä ovat palveluksessa ohjaamassa ja opastamassa.



Kaavio 3. Vakinaisen henkilöstön jakautuminen ikäluokkiin 31.12.2007

IKÄRYHMÄ	U	T	KAS	H	SK	KES	V	O	L	LK	AP	PK	YHTEENSÄ	%-osuus
20-24													0	0
25-29	1	1	1	5		1	3	1		1	1		15	2
30-34	4	3	2	4	6	3	2	1	2	1	7	4	39	4
35-39	6	5	2	7	2		4	2	4	7	16	2	57	6
40-44	11	11	10	12	6	9	6	8	3	11	12	2	101	11
45-49	10	5	18	16	10	8	11	11	10	6	20	2	127	14
50-54	18	15	16	14	17	11	16	13	16	9	33	6	184	21
55-59	23	15	13	14	11	4	10	16	9	7	52	14	188	21
60-64	21	19	10	26	15	3	10	11	14	3	42	6	180	20
YHTEENSÄ	94	74	72	98	67	39	62	63	58	45	183	36	891	100

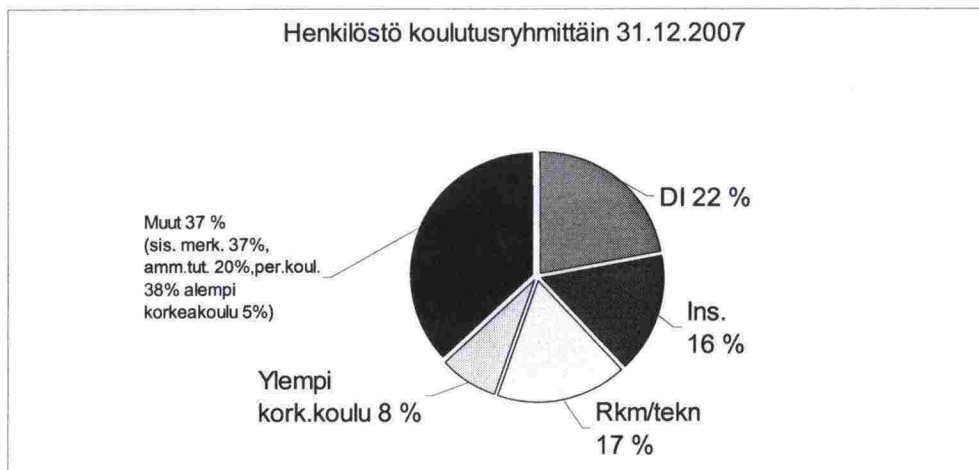
Taulukko 7. Vakinaisen henkilöstön jakautuminen ikäluokkiin tulosityksiköittäin 31.12.2007

2.3.2 Sukupuolijakauma

Vuonna 2007 Tiehallinnon henkilöstöstä miehiä oli 56 prosenttia ja naisia 44 prosenttia (v. 2006: 56 / 44 %). Sukupuolirakenne on pysynyt lähes muuttumattomana aina vuodesta 1998 lähtien.

Koko valtionhallinnon henkilöstöstä naisia on 49 prosenttia ja miehiä 51 prosenttia. Virastotyypeittäin erot ovat kuitenkin suuret: esim. liikenne ja liikennepalvelujen alalla työskentelevistä henkilöistä 56 prosenttia oli miehiä.

2.3.3 Koulutusrakenne



Kaavio 4. Henkilöstön jakautuminen koulutusryhmiin

Tiehallinnossa naisten suhteellinen osuus on huomattavasti suurempi kuin mitä se on perinteisesti ollut tielaitoksessa. Teknisen alan koulutusryhmissä naisten osuus edelleen on melko pieni, joskin kasvusuuntainen. Samoin johtavissa asemissa asiantuntijoina tai esimiehinä olevien naisten osuudessa on vähäistä lisäystä. Henkilöstösuunnitelman edellyttämä koulutusrakenteen monipuolistuminen on vähäisesti nähtävissä erityisesti korkeakoulututkinnon suorittaneiden määrän lisäyksenä.

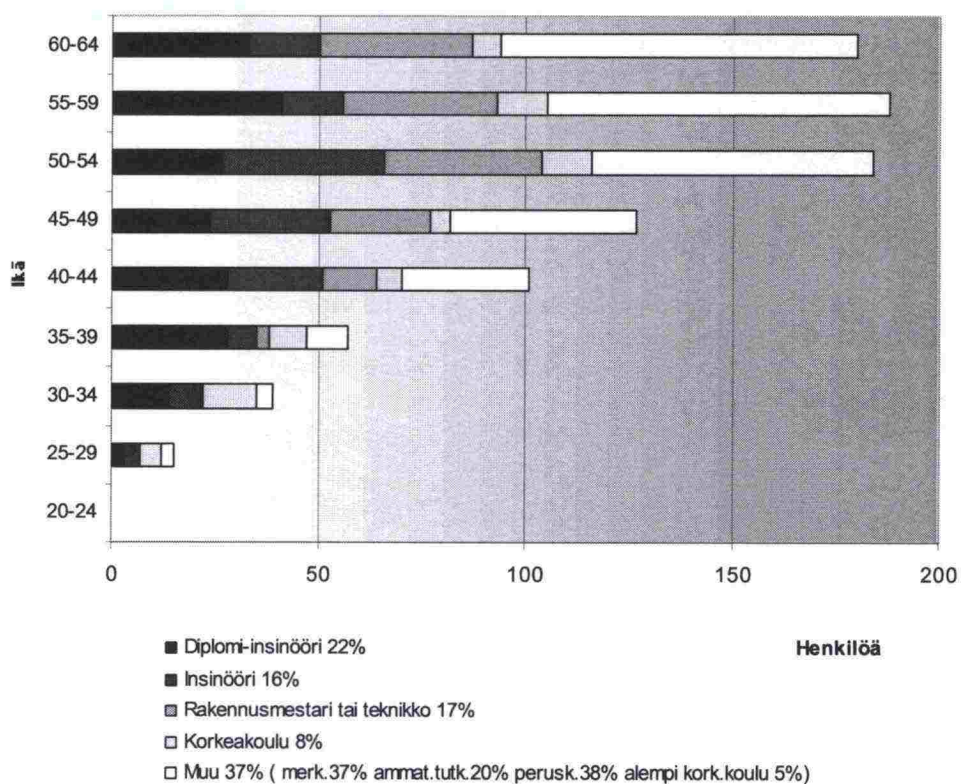
Vakinaiset	Miehet					Naiset					Yhteensä				
	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007
DI	170	168	161	159	155	31	35	40	40	43	201	203	201	199	198
Ins	138	135	137	131	122	8	10	12	16	20	146	145	149	147	142
Rkm+ Tekn	165	149	139	136	127	34	32	29	29	25	199	181	168	165	152
Kork. koulu	29	29	29	32	30	34	35	46	44	39	63	64	75	76	69
Muu toimh	85	82	75	74	68	328	317	295	287	262	413	399	370	361	330
Yht.	587	563	541	532	502	435	429	422	416	389	1022	992	963	948	891

Taulukko 8. Miesten ja naisten jakautuminen koulutusryhmittäin

Koulutusryhmät ikäluokittain

Tiehallinnon henkilöstöstä yli puolet (55 %) on teknisen koulutuksen saaneita eli diplomi-insinöörejä, insinöörejä, rakennusmestareita tai teknikoita. Alle 45-vuotiaista jopa 62 % on tekninen koulutus, vastaavasti yli 45-vuotiaista teknisen koulutustaustan omaavia on 53 %.

Korkeakoulututkinnon (DI tai muu korkeakoulututkinto) omaavia henkilöitä Tiehallinnon henkilöstöstä on 30 % (v. 2006: 29 %), alle 45-vuotiaista heitä on 50 % (47 %) ja yli 45-vuotiaista 24 % (23 %).



Kaavio 5. Koulutusryhmät ikäluokittain 2007

Koulutustasot

Tulosityksikkö	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Uusimaa	4,8	5,0	5,1	5,1	5,1	5,3
Turku	4,7	4,8	4,7	4,8	4,8	5,0
Kaakkois-Suomi	4,8	4,8	4,9	5,0	5,2	5,3
Häme	4,5	4,5	4,4	5,1	5,2	5,2
Savo-Karjala	5,2	5,2	5,3	5,4	5,4	5,4
Keski-Suomi	5,1	5	5,1	5,2	5,4	5,5
Vaasa	5,1	5	5,2	5,2	5,2	5,3
Oulu	4,8	4,9	5,0	5,0	5,0	4,9
Lappi	4,9	4,9	5	5,2	5,2	5,3
Liikennekeskus		2,8	3,0	3,3	3,3	2,9
Keskushallinto	5,3	5,5	5,5	5,5	5,5	5,6
– AP				5,4	5,4	5,4
– PK				6,1	6,1	6,3
Keskiarvo	4,9	5	5	5,1	5,2	5,2

Taulukko 9. Koulutustasot vuosina 2002 - 2007

Koulutustasoindeksi on laskettu valtionhallinnon henkilöstötilinpäätös-käsikirjan suositusten mukaisesti, joka poikkeaa hieman vuoteen 2001 nou-datetusta laskentatavasta. Laskutavan mukainen koulutustasoindeksi Tiehal-linnossa vuonna 2007 on 5,2, joka on hieman alempi kuin koko valtionhallin-non koulutustasoindeksi, joka vuoden 2007 lopussa oli 5,3.

Järjestelmässä käytetyt koulutusasteet ja indeksit ovat seuraavat:

Yleissivistävä koulutus	1,5
Keskiaste	3,5
Ylempi keskiaste	-
Alin korkea-aste	5
Alempi korkeakouluaste	6
Ylempi korkeakouluaste	7
Tutkijakoulutus	8

Tiehallinnossa, kuten valtionhallinnossa yleisesti on suhteellisen paljon pe-rusasteen koulutuksen omaavaa henkilöstöä, joka täydennyskoulutuksen ansiosta pystyy vaativiinkin tehtäviin. Täydennyskoulutuksen osuus ei näy muodollista pätevyyttä mittaavassa koulutustasoindeksissä.

Koulutustasoa on tarpeen nostaa edelleen. Rekrytoinneissa on tarpeen edel-lyttää pohjatutkinnoksi pääsääntöisesti korkeakoulu- tai AMK -tutkintoa.

2.4 Tasa-arvon toteutuminen

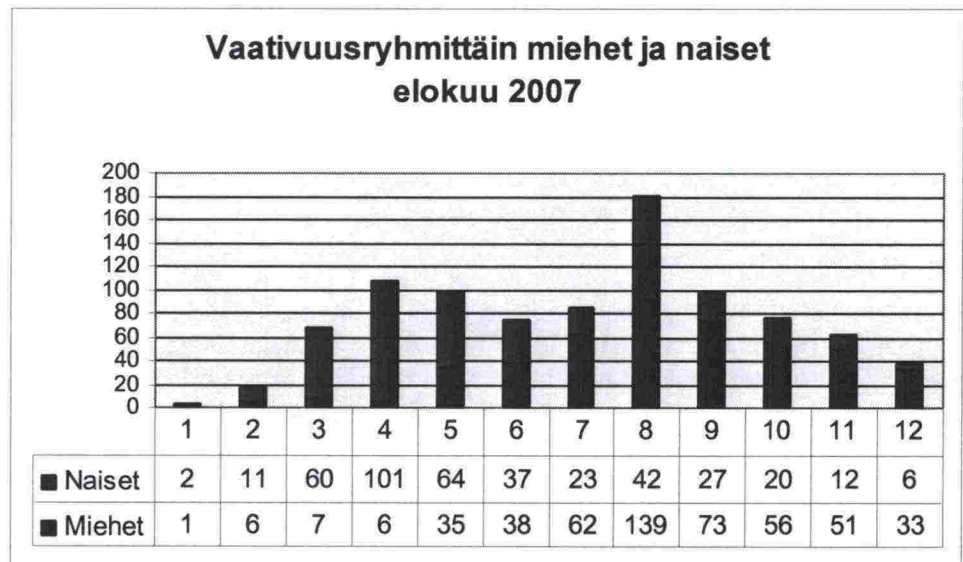
Vuonna 2007 Tiehallinnon henkilöstöstä miehiä oli 56 prosenttia ja naisia 44 prosenttia. Sukupuolirakenne on pysynyt lähes muuttumattomana aina vuo-desta 1998 lähtien. Valtionhallintoon verrattuna miehiä on suhteessa enem-män, vaikka virastotyyppittaiset erot ovat suuria. Osan erosta selittää Tiehal-linnon toimiala.

Teknisen alan koulutusryhmissä naisten osuus edelleen on melko pieni, joskin kasvusuuntainen. Samoin johtavissa asemissa asiantuntijoina tai esimiehinä olevien naisten osuudessa on vähäistä lisäystä.

Vaikka miesten ja naisten välinen prosenttiosuus koko henkilöstöstä on pysynyt ennallaan, niin naisten osuus palkkakuluista on noussut edellisen vuoden 37 %:sta 38 %:iin muutos on tasa-arvoisempaan suuntaan.

Miesten osuus 2006 henkilöstöstä oli 56 % ja palkkakuluista 63 %. Naisten osuus 44 % ja palkkakuluista 37 %. Palkkausjärjestelmän alemmissa vaatavuusryhmissä naisten osuus on suurempi kuin miesten, vaatavuusryhmässä 6 on naisten ja miesten määrä lähes sama. Ylempiin ryhmiin sijoittuu selvästi enemmän miehiä kuin naisia. Suoritusarvojen keskiarvo on naisilla ja miehillä samalla tasolla.

Henkilöstön tyytyväisyys tasa-arvon tilaan on pysynyt korkeana tyytyväisyysmittauksissa. Palkkausjärjestelmää koskevista tutkimuksista ilmenee, että erityisesti suoritusarvioissa sukupuolten tasa-arvo on toteutunut. Tiehallinnon tasa-arvosuunnitelma hyväksyttiin johtoryhmässä ja yhteistyötoimikunnassa keväällä 2006.



Kaavio 6. Vaativuusryhmät

Vaatavuusryhmän sisällä ei palkkauksellisia eroja ole havaittavissa, mutta vaatavuusryhmiin sijoittumisessa on jonkin verran eroja naisten ja miesten välillä.

Johtopäätökset

- Tiehallinnon korkean keski-ikänsä mukanaan tuomista erityispiirteistä on huolehdittava ja toisaalta kiinnitettävä huomiota nuorten pysyvyyteen ja motivointiin.
- Resurssit tulee suunnata ydintehtävien hoitoon

- Nuorten vastuiden ja tehtävien vaativuuden lisääminen tulee tehdä silloin kun senioriasiantuntijat vielä ovat palveluksessa ohjaamassa ja opastamassa. Samalla on varmistettava, ettei henkilö joudu liian vähäisellä kokemuksella kohtuuttomiin vastuisiin.
- Rekrytoinneissa ja sisäisissä siirroissa
 - Yleislinjana on koulutustason nosto ja koulutusrakenteen monipuolistaminen
 - Uusrekrytoinnit suunnataan ensisijaisesti korkeakoulututkinnon suorittaneisiin henkilöihin
 - Muiden kuin teknisen peruskoulutuksen omaavien osuutta lisätään oleellisesti
 - Rekrytoinneissa painotetaan nuorempia ikäluokkia
- Halukkuutta tehtäväkiertoon sekä sisäistä liikkuvuutta tulee tukea silloinkin, kun se oman yksikön kannalta ei ole paras ratkaisu
- Osa-aikatyötä ja – eläkettä harkitaan käytettäväksi silloin, kun se yksikön toiminnan, työn järjestelyjen ja koko tiimin tehtävien kannalta on järkevää.

3 INVESTOINNIT HENKILÖSTÖÖN

3.1 Osaaminen

3.1.1 Ammatillinen osaaminen

Osaamisen kehittämisohjelman useissa hankkeissa suunnittelun lähtökohtana ovat koko maanrakennusalan tai vähintään väylävirastojen tarpeet kattavan koulutus/kehittämisohjelman aikaansaaminen. Liikennejärjestelmäkoulutuksen ensimmäinen koulutusohjelma alkoi joulukuussa 2005 ja ensimmäinen kurssi valmistui syksyllä 2006. Kehittämisohjelmasta moniosaaajien valmennusohjelmasta on toteutettiin neljä ohjelmaa. Projektinhallinnan koulutusohjelma toteutettiin suunnitellussa laajuudessa. Merenkululaitoksen kanssa yhdessä järjestetty esimiesvalmennus saatiin päätökseen kahta kesken olevaa ohjelmaa lukuunottamatta. Ensimmäinen Liikenneturvallisuuden asiantuntijaohjelma toteutettiin siten, että päätösseminaari pidettiin tämän vuoden tammikuun puolella.

Hallinnonalan virastot (Liikenne- ja viestintäministeriö, Autorekisterikeskus, Ratahallintokeskus, Merenkululaitos) jatkoivat yhteistyötä henkilöstöasioissa sekä tiedonhallinnassa. Virastojen yhteinen JAAHA johtamiskoulutusohjelmaa toteutetaan kerran vuodessa. Johtamisen erikoisammattitutkinto (JET) -ohjelmaa järjestetään yhteistyössä Ratahallintokeskuksen ja Maanmittauslaitoksen kanssa Helsingissä ja muualla Suomessa alueen yhteistyökumppanien kanssa. Koulutukseen osallistujat ovat pitäneet hyvänä sitä, että esimiestyötä opiskellaan yhdessä muiden organisaatioiden esimiesten kanssa. Myös muihin vaativiin johdon koulutusohjelmiin (JUST, JOKO) on osallistuttu varsin runsaasti.

Tiehallinto on mukana alan yhteisessä Osaamisklubissa, joka toimii Infra 2010 ohjelman osaamisosion ohjaajana sekä osaamisen asiantuntijana. Tiehallinto osallistui GNA:n osaprojektiin 'Yhteispohjoismaiset pätevyysvaatimukset' ja vastasi maanteillä tapahtuvaa työtä koskevan osuuden valmistelusta.

Sopimus pohjainen yhteistyö Teknisen korkeakoulun, Tampereen teknisen yliopiston ja Turun yliopiston psykologian laitoksen sekä Merenkulkualan oppilaitoksen kanssa jatkui aktiivisena.

Tiepiirien yhteistyö paikallisten oppilaitosten kanssa jatkui, samoin tiepiirien erikoistuminen sovituille osaamisalueille. Henkilöstö on aktiivisesti osallistunut koulutustasoa nostavaan tutkintokoulutukseen. Muodollisesta koulutuksesta saadaan paras hyöty silloin, kun se perustuu riittävän pitkälle tulevaisuuteen suuntaavaan suunnitteluun. Kehityskeskusteluaineiston kehityssuunnitelma-osiota täsmennettiin tältä osin.

Asiantuntijatyön luonnetta ja hyvän asiantuntijatyön edellytyksiä selvitettiin vuoden 2006 aikana. Eri selvityksistä saatu aineisto koottiin Asiantuntijatyö Tiehallinnossa -raportiksi. Aineiston pohjalta pyritään käynnistämään laajaa keskustelua Tiehallinnon asiantuntijoiden ja esimiesten työn ja keskinäisen suhteen muutoksesta. Asiantuntija- ja urapolkujen pilotointiin Tiehallinto päätti osallistua kahden tulossyksikön voimin. Kurssimuotoisen koulutuksen rinnalla tarvitaan muita työn läheisiä oppimisen muotoja.

3.1.2 Esimiestyö

Kattava esimiesten 360 asteen arviointi päätettiin uusiksi vuosina 2006–2008. Tällä kertaa tulossyksiköille tarjotaan vaihtoehtona koko henkilöstön kattavaa yhteistoiminta-arviointia. Saadun palautteen pohjalta laaditaan kaikille henkilökohtainen kehityssuunnitelma sekä ryhmäkohtaiset kehityssuunnitelmat. Arvioinneissa on käytettävissä laaja Tiehallinnon ulkopuolinen vertailuaineisto, johon omia tuloksia voidaan verrata. Kertomusvuoden aikana esimiesarviointi toteutettiin viidessä tulossyksikössä ja koko henkilöstön kattava yhteistoiminta-arviointi yhdessä tulossyksikössä. Kaikissa arvioinneissa Tiehallinnon tulos oli valtakunnallista vertailuryhmää parempi. Myös tyytyväisyysarviointien perusteella Tiehallinnossa ollaan varsin tyytyväisiä lähiesimiesten toimintaan.

3.1.3 Perehdyttäminen ja lähtöhaastattelut

Tämän päivän haaste perehdyttämiselle on, että perehdyttämiseen panostetaan myös silloin kun henkilö saa jonkun uuden tehtävän, tehtävät muuttuvat joiltakin osin, tai henkilö siirtyy uusiin tehtäviin samassa tulossyksikössä, tai toiseen tulossyksikköön. Perehdytys suunnitelma tehdään kirjallisena ja esimies seuraa sen toteutumista.

Osana perehtymistä opastetaan perehtyjä käyttämään Sinetissä olevaa sähköistä perehdyttämisaineistoa, jonka uudistaminen aloitettiin vuoden 2007

puolella. Sähköisessä perehtymisohjelmassa on ohjeet miten esimiesten, yhteyshenkilöiden ja työparien tulee menetellä perehdyttämistilanteissa. Tiehallinnon kesäharjoittelijoille on järjestetty yhteinen perehdyttämisspäivä ja kesäharjoittelujakson jälkeinen palautepäivä tulosityksikkö - tai yhteistoiminta-aluekohtaisena.

3.1.4 Mentorointi tai muu henkilökohtainen tuki

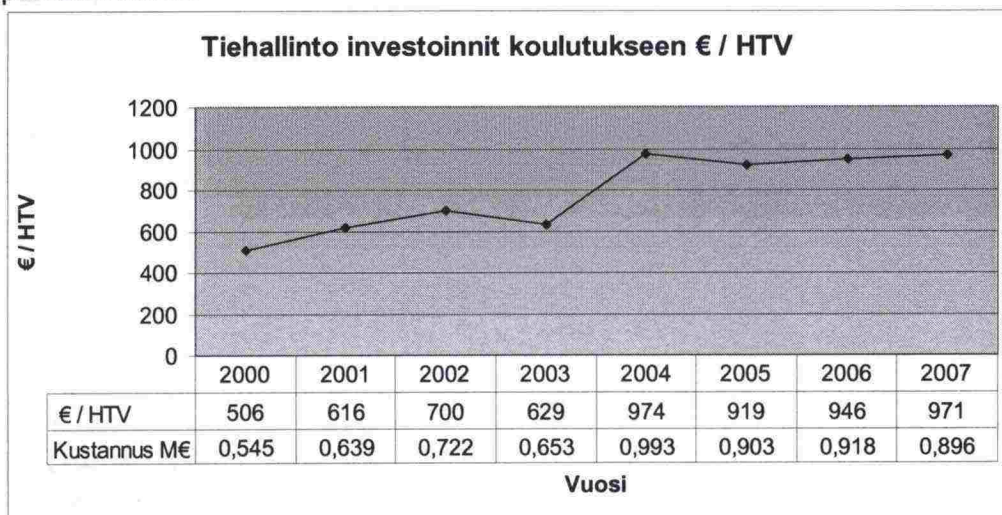
Mentorointi on vakiinnuttanut asemansa henkilöstön kehittämisen välineenä. Mentoroinnin käynnistymisestä sovitaan normaalin esimiestyön yhteydessä. Henkilöstöhallinto avustaa tarvittaessa mentorin hankinnassa. Vuoden 2007 aikana käynnistyi myös Uudenmaan, Turun ja Hämeen tiepiirien ja keskushallinnon yhteinen mentorointiprojekti. Projekti käynnistyi yhteisellä startipäivällä ja puolen vuoden kuluttua pidettiin yhteinen väliarviopäivä

Työuran alkupuolella olevilla on mentoreina Tiehallinnon sisäisiä kokeneita henkilöitä ja työuralla pidemmälle edenneillä mentorit ovat Tiehallinnon ulkopuolelta. Tiehallinnon kokenutta henkilöstöä on käytetty myös Tiehallinnon ulkopuolisten henkilöiden mentoreina. Kokemuksista on kerrottu myös muualla valtionhallinnossa ja muissa verkostoissa.

Työnohjausta (coaching, sparraus) tai muuta henkilökohtaista valmennusta on tarjottu henkilöstön käyttöön kehittymisen välineeksi

3.1.5 Osaamisen kehittämisen kustannukset

Ulkopuolisilta ostettuihin koulutuspalveluihin käytettiin 0,896 milj. €, henkilötövuotta kohden laskettuna 971 €/henkilö. Valtaosa henkilöstön kehittämisestä suuntautui yksilöiden ammatillisten valmiuksien kehittämiseen ulkopuolisia koulutuspalveluja käyttäen. Koulutukseen käytetty työaika vaihtelee yksiköittäin huomattavasti. Koulutusta oli tulosityksiköissä keskimäärin 5 – 12 päivää/henkilö.



Kaavio 7. Investoinnit koulutukseen

Koulutusinvestointien kokonaismäärä laski edellisestä vuodesta 2,3 %, mutta henkilötyövuotta kohden kustannukset nousivat 2,6 %. Yksiköittäin tarkasteltuna kustannukset olivat korkeimpia Pääkonttorissa. Seuraavaksi Uudenmaan, Savo-Karjalan ja Oulun tiepiireissä, kaikissa noin 1200 € / HTV. Tulosityksiköiden koulutuskustannusten vaihteluväli oli 577 € / HTV - 2029 € / HTV.

Koulutusinvestointien nousu selittyy valtaosin laajojen, vaativien koulutusohjelmien osallistumisen kasvulla. Näistä merkittävimpiä ovat rakennuttajapätevyyksiä tuottava koulutus (RAP, RAPS ja INFRA-RAPS) ja liikennejärjestelmätöiden koulutusohjelma.

Johtopäätökset

- Verkko-opetusohjelmien ja muiden työnläheisten oppimisen muotojen käyttöön tarvitaan lisäpanostuksia. Myös investoinneista kurssimutoiseen koulutukseen saadaan enemmän irti, kun hankitun tiedon jakelua ja jalostusta tehostetaan tiimien ja yksiköiden sisällä.
- Kokeneiden asiantuntijoiden roolia nuorempien työparina, opastajina, kouluttajina ja mentoreina tulee lisätä.
- Sisäisten ja ulkoisten mentorien käyttöä kannattaa edelleen lisätä. Mentoroinnista hyötyvät sekä mentorit että aktorit. Työnohjaus tai muu henkilökohtainen tuki saattaa joissakin tapauksissa olla mentorointia toimivampi vaihtoehto.
- Kunnollinen perehdyttäminen nopeuttaa työhön kiinni pääsyä ja parantaa myös osaajien pysymistä. Perehdyttämistä on varaa parantaa varsinkin silloin kun tehtäviä jaetaan sisäisesti, tai siirrytään kokonaan uusiin tehtäviin. Eläkkeelle lähtevien osaamista on opittava siirtämään nykyistä paremmin.
- Nykyiset koulutuskustannukset, koko Tiehallinnossa 971 € / henkilö ovat asiantuntijaorganisaatioiden yleistä tasoa.

3.2 Työkunto

3.2.1 Työtyytyväisyys

Tiehallinnossa on selvitetty työtyytyväisyyttä vuodesta 1999 alkaen. Tällä kertaa vastausprosentti oli 67 % eli 648 henkilöä vastasi. Sanallisin kommentein antoi palautetta 55 % vastaajista. Tiehallinnon työtyytyväisyys on edelleen 3.4, ja näin ollen edelleen vertailukelpoisilta osin hieman valti-onhallinnon organisaatioita parempi.

Tulosityksiköittäin tarkasteltuna palautteiden keskiarvot vaihtelevat välillä 3.1 - 3.6. Pääkonttorin henkilöstö on tyytyväisin ja Uudenmaan tiepiirin henkilöstö vähiten tyytyväinen. Ero on merkittävä. Esimiehet ovat edelleen merkittävästi tyytyväisempiä kuin muu henkilöstö.

Vahvoiksi työtyytyväisyystekijöiksi koetaan edelleen työpaikkakiusaamisen tila tulosityksikössä, työtilat ja työvälineet, työn itsenäisyys ja sisältöön vaikut-

taminen, työn haastavuus, oikeudenmukainen ja inhimillinen kohtelu työtovereiden taholta ja sukupuolten tasa-arvon toteutuminen tulosityksiköissä. Kunnossa olevia asioita ovat työn mielekkyys, itsenäisyys ja haastavuus, hyvät työolosuhteet ja mukavat työkaverit, hyvät työvälineet ja työtilat, esimiesten kannustus, tuki ja arvostus työlle, avoin, keskusteleva työilmapiiri ja mahdollisuus vaikuttaa tekemisiinsä.

Kehittämiskohteiksi koetaan edelleen palkkaukseen liittyvät seikat, palkan muuttuminen työsuorituksen mukaan, palkkaus suhteessa työn vaatimukseen, palkkauksen oikeudenmukaisuus ja palkitsemisen kannustavuus. Muita ei kunnossa olevia asioita ovat jatkuva kehittäminen ja keskittäminen sekä tehtävien ulkoistaminen, epävarmat tulevaisuudennäkymät, työkuorman epätasainen jakautuminen ja resurssien vähäisyys, esimiestyön toimivuus, tiedonkulku ja tavoitteiden selkeys, osaamisen ja henkilöstön arvostus, prosessiohjauksen aiheuttama sekavuus ja päällekkäisyydet työssä.

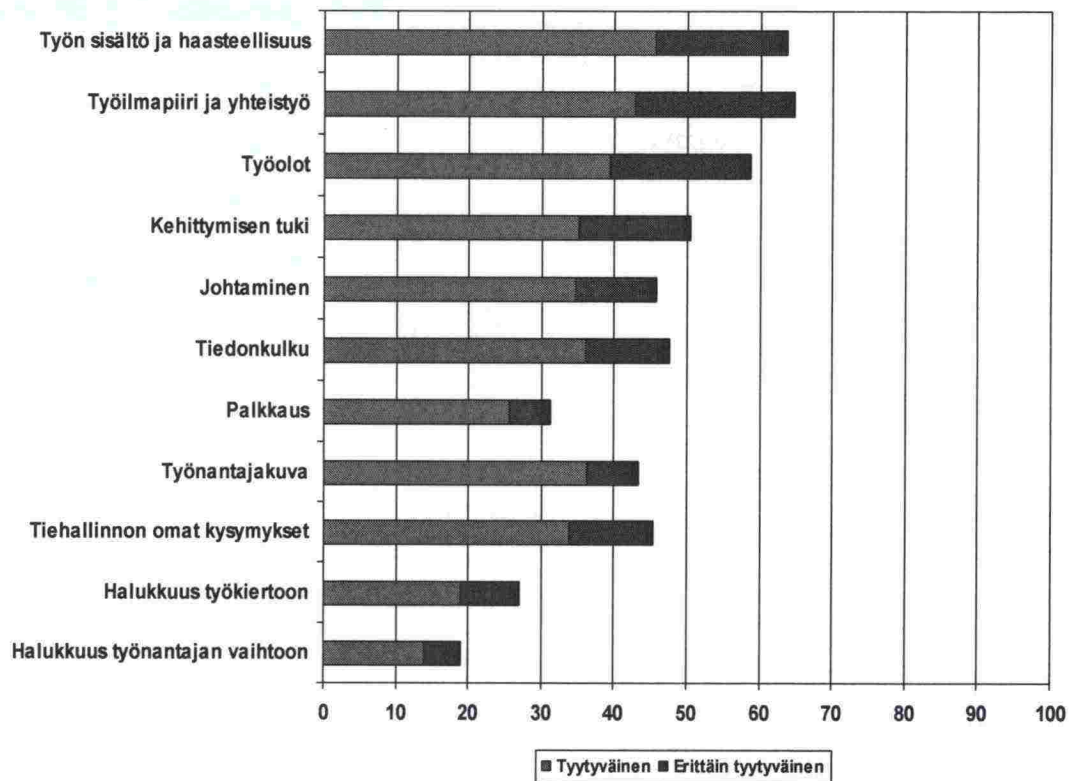
Muussa palautteessa tuli esille myös se, että kannetaan huolta nuorten, osaavien asiantuntijoiden pysyvyydestä, erilaisia kehittämisprojekteja on liikaa yhtä aikaa menossa ja osa niistä potee resurssivajetta ja kaivattiin priorisointia ja tiedotusta henkilöstölle käynnissä olevista asioista

Merkittävästi Valtionhallinnon vertailuarvon ylittäviä ovat tulosityksikön sisäinen viestintä ja tiedonkulku ja tulosityksikön päätöksenteon avoimuus.

Merkittävästi työtyytyväisyystutkimuksen tehneen konsultin vertailuarvon alittava on kehityskeskustelut ja niiden hyödyllisyys.

Tutkimuksen tulokset käsitellään vuosittain tulosityksiköissä yhdessä henkilöstön kanssa ja Tiehallinnon sekä tulosityksiköiden yhteistyötoimikunnissa ja johtoryhmissä.

Tulosityksiköt valitsevat tulosten pohjalta muutaman kehittämiskohteen ja pääjohtajan tulosityksikkökierroksella vahvistetaan tulosityksikkökohtaiset kehittämistavoitteet. Myös monet tiimit asettavat omat vuotuiset kehittämistavoitteensa työtyytyväisyyskyselyn perusteella.



Kaavio 8. Työtyytyväisyystulokset 2007

3.2.2 Työ Maistuu -vaikuttamisohjelma

Tiehallinnon henkilöstöpäälliköt päättivät vuonna 2005 perustaa ohjelman, jonka alla käynnistettiin erilaisia työhyvinvoinnin parantamiseen tähtääviä kehittämistoimia. Työ Maistuu -nimen saaneen ohjelman tarkoituksena oli varmistaa työn mielekkyys, osaamisen uudistuminen, Tiehallinnon houkuttelevuus työnantajana ja henkilöstön jaksaminen. Ohjelman alla käynnistettävien toimien haluttiin olevan kattavia, konkreettisia, kestäviä ja kiihdyttäviä.

Työministeriön Työelämän kehittämisohjelma (Tykes) myönsi Tiehallinnolle kahden vuoden rahoituksen vaikuttamisohjelman toteutukseen. Ohjelman käyttämiksi keinoiksi valikoituivat esimiesvalmennus ja työyhteisöjen tuki, Muutolaboratoriopilotit, selvitykset, luentosarja ja loppuseminaari helmikuussa 2008. Ohjelmassa kokeiltiin myös organisaatioiden välisen tiedonvaihtoportaalien käyttöä.

Esimiesvalmennuksessa käytetty toisiaan konsultoivan vuorovaikutuksen kehittämisen malli toimi hyvin. Käytännössä kahden eri tahon esimiehet vaihtoivat kokemuksia ja tekivät yhdessä kehittämis ehdotuksia oman vastuualueensa johtamisen käytäntöihin ja työyhteisön toimintatapoihin.

Keski-Suomen tiepiirissä työryhmien tukitoiminnan lähtökohtana oli tiepiirin itsearviointin tuottamat kehittämistarpeet. Tavoitteena oli selkiyttää piirin tapaa toimia. Kehittämispäätökset vietiin piirin toiminnan tavoitteisiin ja sitä kautta myös osaksi kehittämiskeskusteluja.

Muutoslaboratorio -menetelmä toimi kohtalaisen hyvin kokeilukohteissa. Oman, jonkin verran sovelletun mallin luominen Tiehallinnon tarpeisiin on kuitenkin välttämätöntä. Oman mallin kehittämistyö on alkamassa ja uusia laboratoriahankkeita on liikkeellä.

Luentosarjan aiheet ja pyydyt luennoijat sovitettiin vaikuttamisohjelman keskeisiin tavoitteisiin. Osallistujia videoituilla luennoilla oli lopulta vähänlaisesti, mutta Pasilassa ns. draaman keinoin toteutettu luento "Esimiestyö asiantuntijaorganisaatiossa" onnistui hyvin.

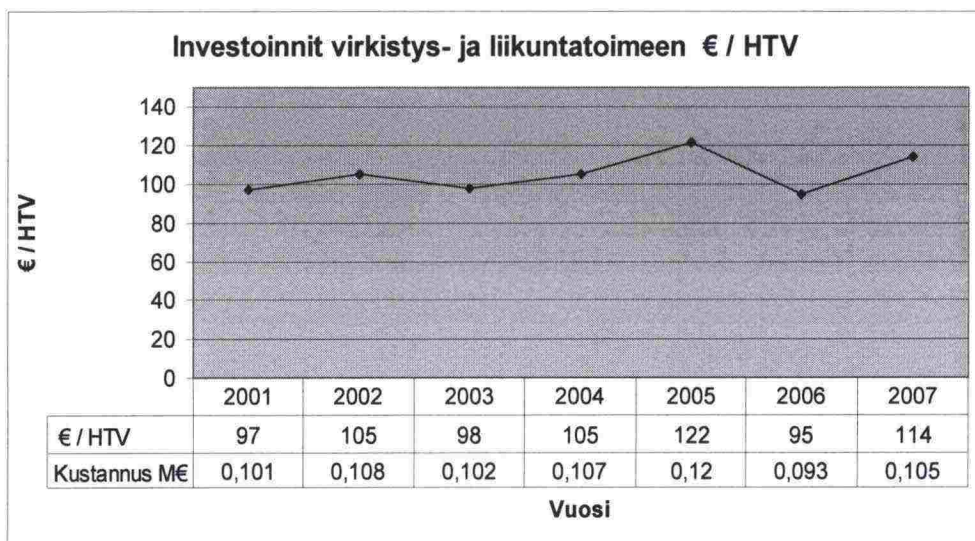
Edellä kerrottujen toimien lisäksi yhtenä merkittävänä vaikutuksena on nähtävä työhyvinvointi -aihepiirin "profiilin" nousu Tiehallinnossa. Siitä keskustellaan aikaisempaa enemmän ja hyvinvointi pyritään ottamaan huomioon eri yhteyksissä entistä aktiivisemmin.

3.2.3 Virkistys- ja liikuntatoiminta

Virkistys - ja liikuntatoiminnalla tuetaan henkilöstön terveyden ja toimintakyvyn paranemisen kautta jaksamista ja työssä viihtymistä. Lisäksi sillä täydennetään niitä työkykyä ylläpitäviä toimenpiteitä, joista sovitaan vuosittain työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa. Vili-toiminnan periaatteet uudistettiin loppuvuodesta 2002. ViLi -toiminnassa noudatetaan Tiehallinnon linjauksia ja otetaan huomioon verottajan ohjeet. ViLi -toiminta on osa henkilöstöstrategiaa jossa noudatetaan hyvää henkilöstöpolitiikkaa. Paino on entistä enemmän toimintayksiköiden yhteisellä toiminnalla.

Tulosityksiköissä pyritään järjestämään keskimäärin neljä yhteistä kulttuuritahtumaa, teatteri tai konserttiesitystä vuodessa. Vuodesta 2006 alkaen tiehallinto on luopunut omista virkistyskiinteistöistä ja tilalle on vuokrattu lomaosakeviikkoja. Henkilöstöllä on mahdollisuus varata näitä ilmoitettavien aikataulujen- ja ehtojen mukaisesti. Lisäksi on tehty liikuntapalvelusopimuksia. Pasilassa on käytössä virastojen yhteinen liikuntasali sekä nykyaikaisilla laitteilla varustettu kuntosali ja uima-allas.

Vili -toimintaan kuuluu pääsääntöisesti omakustannusosuus, jonka palvelujen käyttäjä maksaa palvelun tuottajalle. Lisäksi jokaisella Tiehallintolaisella on työnantajan tukema mahdollisuus ruokailuun. Virkistys- ja liikuntatoimintaan käytettiin 114 €/henkilötyövuosi.



Kaavio 9 Virkistys- ja liikuntatoiminnan kustannukset

3.2.4 Yhteistoiminta ja työsuojelu

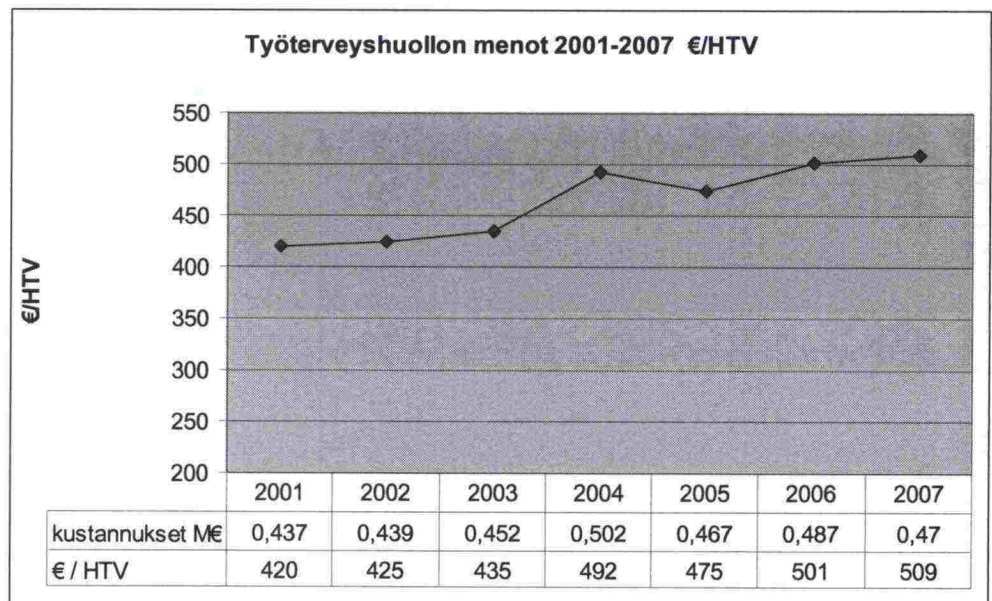
Työtyytyväisyyskyselyn perusteella yhteistyö tiimien sisällä koetaan sujuvan hyvin. Sen sijaan yhteistyössä tiimien välillä, tulosityksiköiden sisällä ja verkostoissa on edelleen kehittämistä.

Yhteistoimintalainsäädännön mukainen yhteistoiminta toteutetaan ja työsuojelulainsäädännön mukaiset työsuojeluasiat käsitellään Pääkonttorissa ja Lapin tiepiirissä työpaikkakokouksissa, Keski-Suomen tiepiirissä henkilöstöpalavereissa, muissa tulosityksiköissä toimii edustukselliset yhteistyötoimikunnat. Jokaisessa tulosityksikössä on nimetty työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua. Työsuojeluvaltuutettu kuuluu jäsenenä yhteistyötoimikuntaan

Tiehallinnolla on edelleen myös yksi yhteinen yhteistyötoimikunta, jonka puheenjohtajana toimii pääjohtaja. Tiehallinnon yhteistyötoimikunta kokoontui kymmenen kertaa vuoden 2007 aikana.

3.2.5 Työterveyshuolto

Työpaikkaterveydenhuollon kustannukset olivat 0,470 milj. €, josta KELA korvaa työnantajalle enintään 50 %. Henkilötyövuotta kohti nämä kustannukset ovat 509 € brutto.



Kaavio 10 Terveystalouden kustannukset

Medivire Työterveyspalvelut Oy liittyi Suomen Terveystalo Oyj - konserniin vuoden 2007 aikana ja palvelutuottajan nimeksi tuli Suomen Terveystalo Oyj.

Asiakkaalle ei järjestelyistä koitunut toiminnallisia muutoksia. Kaikki muut tulosityksiköt paitsi Savo-Karjalan tiepiiri hankkivat työterveyshuollon palvelut Suomen Terveystalo Oyj:stä. Savo-Karjalan tiepiiri hankkii työterveyshuollon palvelut pääsääntöisesti Kuopion terveyskeskuksesta. Tiehallinnolla on palvelutuottajan kanssa solmittu yhteinen työterveyshuolto-palvelusopimus, jossa sovitaan Tiehallinnon yhteiset puitteet palveluiden käytöstä.

Vuotuisen työterveyssuunnitelman, jossa sovitaan paikallisista työterveyspalveluista Tiehallinnon työterveyshuoltopalvelusopimuksen puitteissa, tekee jokainen tulosityksikkö paikallisen palveluntuottajan kanssa. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma käsitellään tulosityksikköjen yhteistoimintamenettelyissä

Työterveyshuollon palvelutason määrittelyssä painottuu edelleen nopea tutkimuksiin pääsy ja sairauden määrittäminen. Näin päästään aloittamaan sairauden vaatima hoito mahdollisimman nopeasti. Tämä on tärkeää henkilöstön keski-ikä huomioon ottaen. Terveystarkastukset tehdään alle viisikymmentävuotiaille viiden ja yli viisikymmentävuotiaille kolmen vuoden välein. Kuntoutuspalveluita käytetään tarpeen mukaan. Työterveyshuollon kustannukset henkilötövuotta kohti ovat 509 €, joka on 8 € enempi kuin vuonna 2006 ja joka vastaa noin kahden sairauspäivän laskennallisia kustannuksia.

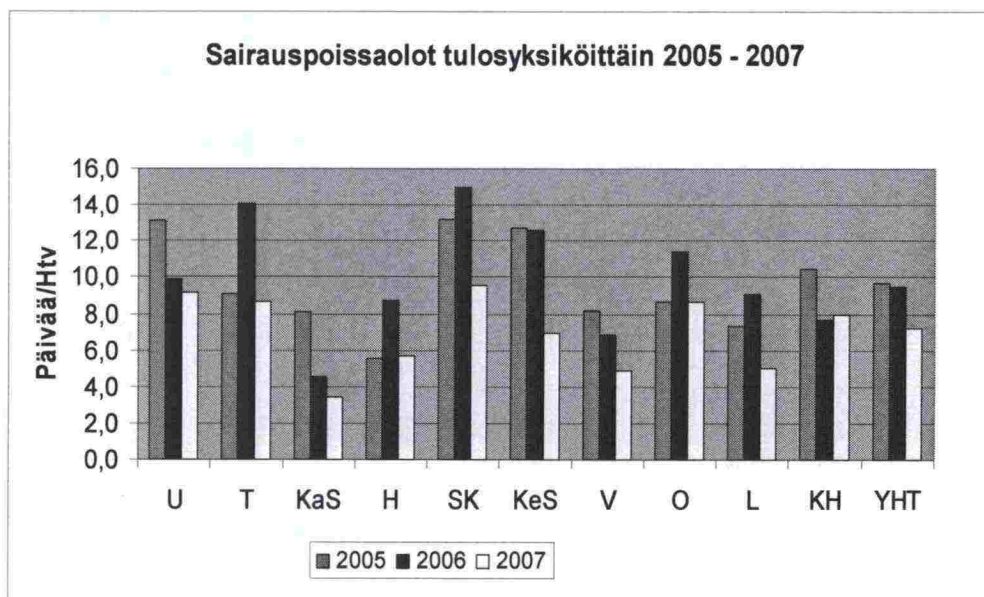
3.2.6 Sairauspoissaolot

	Työssä olleet vuonna 2007	Sairauspäiviä (työpv) yhteensä	Sairaus-tapauksia yhteensä	Sairauspäiviä/henkilötövuosi	Sairaus-tapauksia /henkilötövuosi	Sairauslomien pituus keskim. (työpv)	Sairastneiden henkilöiden lkm	Terveys% *)
U	117	986	178	9,2	1,7	5,5	75	36 %
T	91	705	101	8,6	1,2	7,0	47	48 %
KaS	80	242	52	3,4	0,7	4,7	28	65 %
H	115	598	179	5,7	1,7	3,3	67	42 %
SK	70	613	83	9,6	1,3	7,4	44	37 %
KeS	40	266	82	6,9	2,1	3,2	29	28 %
V	79	316	85	4,9	1,3	3,7	40	49 %
O	74	594	109	8,6	1,6	5,4	50	32 %
L	67	301	79	5,0	1,3	3,8	39	42 %
KH	233	1659	306	8,0	1,5	5,4	132	43 %
YHT	966	6280	1254	7,2	1,4	5,0	551	43 %

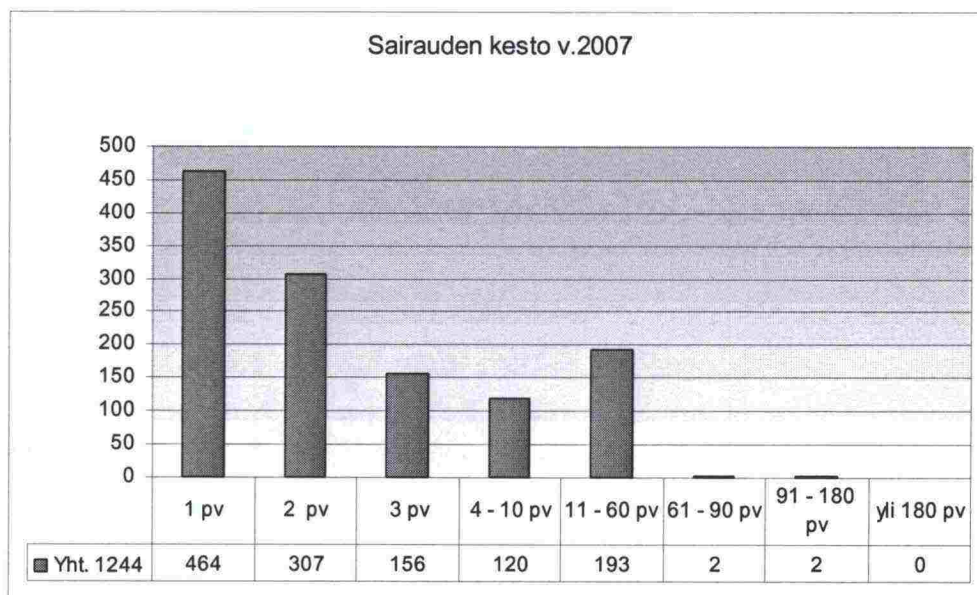
Taulukko 10. Sairautapaukset ja sairaspäivät tulosityksiköittäin (*) Terveysprosentti, ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden lukumäärän %-osuus sen henkilöstön, joka on mukana terveysprosentin laskennassa, kokonaislukumäärästä)

Sairauspäivien lukumäärä henkilötövuotta kohti on laskenut viime vuodesta. Sairauspäiviä/htv on nyt vähemmän kuin valtionhallinnossa keskimäärin (8,8 työpäivää/henkilötövuosi). Tiehallinnossa kaikista sairauspäivistä 75 % on kestoaltaan 1-3 päivää, valtiolla vastaavia on 68 % sairauspäivistä.

Sairauspäivien lukumäärässä henkilötyövuotta kohti tapahtunut lasku johtuu suurelta osin siitä, että henkilöitä on pitkiltä sairauslomilta siirtynyt kuntoutustuen, työkyvyttömyys, - tai osatyökyvyttömyyseläkkeen piiriin.



Kaavio 11. Sairauspoissaolot 2005 - 2007



Kaavio 12. Sairauden kesto vuonna 2007

Johtopäätökset

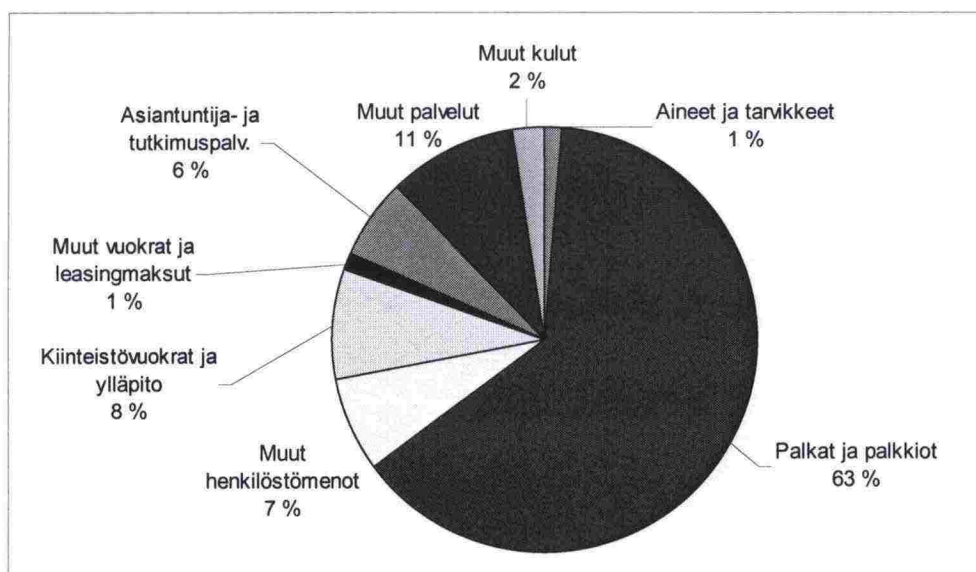
- Työtyytyväisyys parani hieman lähes kaikilla alueilla, vaikka sen kokonaistaso voisi olla vieläkin parempi

- Työtyytyväisyys on samalla tasolla kuin edellisessä mittauksessa. Vahvuudet ja kehittämiskohteetkin ovat melkein samoja. Uutena ei kunnossa olevana asiana on tullut esiin epävarmuus työn jatkumisesta.
- Yhteistoimintajärjestelmä toimii hyvin
- Työterveyshuollon kustannukset ovat vielä kohtuullisella tasolla.
- Tiehallinnon virkistys- ja liikuntatoiminta on monipuolista ja kattavaa
- Tiehallinto tarjoaa monipuoliset henkilöstöedut: tuettu virkistys- ja liikuntatoiminta- sekä kulttuuripalvelut.
- Hyvinvointikysymyksiin tulee kiinnittää enemmän huomiota. Toiminnan muutokset ja tarve hoitaa tehtävät vähenevillä resursseilla lisäävät kuormitusta.

4 PALKITSEMINEN JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

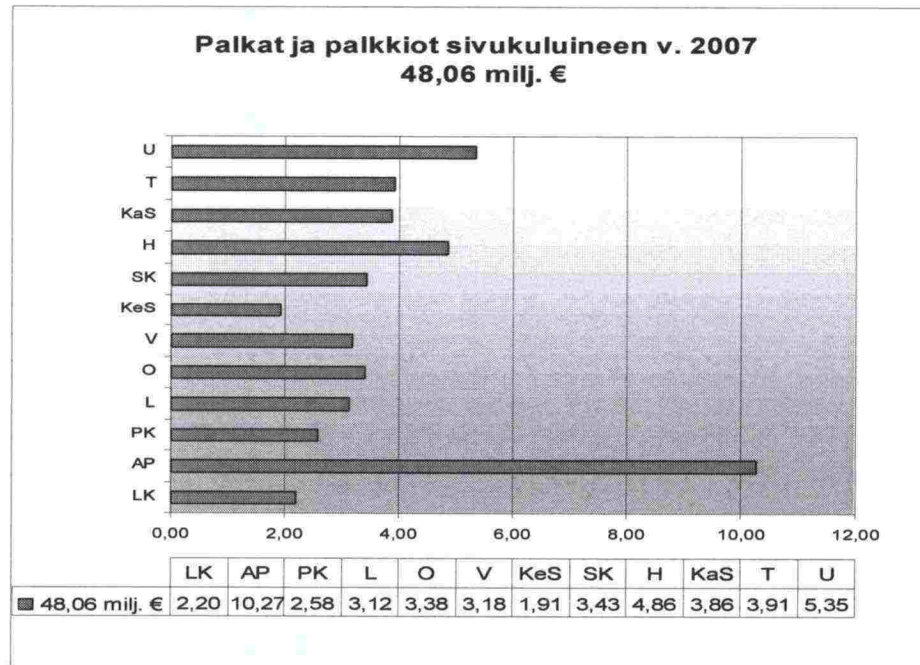
Valtiovarainministeriön palkkavertailutiedot (VPL) osoittavat, että Tiehallinnon palkkataso on valtionhallinnon keskiarvojen yläpuolella. Tiehallinto osallistui infra-alan palkitsemistutkimukseen vuonna 2007. Osallistujia oli yhteensä 11 ja sekä julkiselta että yksityiseltä sektorilta. Tutkimuksen tarkastelunäkökulmana oli kokonaispalkitseminen. Tutkimus osoitti, että:

- Tiehallinnolla on alan parhaisiin kuuluvat kehittymismahdollisuudet ja kehittymistä tukeva kulttuuri
- hyvät etenemismahdollisuudet omassa organisaatiossa
- asiantuntijalla poikkeuksellisen suuret vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä
- asiantuntijuuden merkitys näkyy myös palkassa, joka on kilpailukykyinen muihin osallistujiin verrattaessa



Kaavio 13. Toimintamenojen jakaantuminen vuonna 2007

4.1 Palkkakustannukset



Kaavio 14. Palkat ja palkkiot sivukuluineen vuonna 2007

Tiehallinnon palkkakustannukset sivukuluineen olivat 48 milj. € (v.2006:48 milj. €). Keskimääräinen henkilötyövuoden hinta oli 52 070 €. Henkilötyövuoden hinta nousi edellisestä vuodesta 5,3 %:lla.

Vuosi	Palkkasumma				Sivukulut				Yhteensä			
	Milj. €	Muutos%	Ansio €/HTV	Muutos%	Milj. €	Muutos%	€/HTV	Muutos%	Milj. €	Muutos%	€/HTV	Muutos%
2002	35	5,22	34 150	5,8	9	-10,8	8 780	-10,3	44	1,5	42 900	2,1
2003	37	5,19	35 700	4,6	9	4,5	9 130	3,9	47	5,1	44 800	4,4
2004	39	3,89	37 800	5,8	10	0,2	9 310	2,0	48	3,1	47 000	5,1
2005	38	-0,77	38 900	3,1	9	-7,1	8 983	-3,6	47	-2,0	47 900	1,7
2006	39	2,66	40 420	3,8	9	-0,7	9 020	0,4	48	2,0	49 440	3,2
2007	39	-0,58	42 280	4,6	9	3,5	9788	8,5	48	0,1	52 070	5,3

Taulukko 11. Palkkakustannukset vuosina 2002–2007

Tehtävän vaativuuteen perustuvia taulukkopalkkoja korotettiin 1.10.2007 alkaen yleiskorotuksella, jonka suuruus oli 3,5 %. VM:n ohjeen mukaisesti teh-

tiin 1.8.2007 myös palkkakilpailukyvyyn säilyttämiseen ja parantamiseen tärkeitä kohdennettuja palkkaratkaisuja.

4.2 Palkkausjärjestelmä

Tiehallinnon tehtävät jakautuivat palkkausjärjestelmän mukaisiin vaativuusryhmiin seuraavasti:

Vaativuusryhmä	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Yht.
Miehet	0 %	1 %	1 %	1 %	4 %	4 %	7 %	15 %	8 %	6 %	6 %	4 %	56 %
Naiset	0 %	1 %	7 %	11 %	7 %	4 %	3 %	5 %	3 %	2 %	1 %	1 %	44 %
Yhteensä	0 %	2 %	7 %	12 %	11 %	8 %	9 %	20 %	11 %	8 %	7 %	4 %	100 %

Taulukko 12. Tehtävien jakaantuminen vaativuusryhmiin

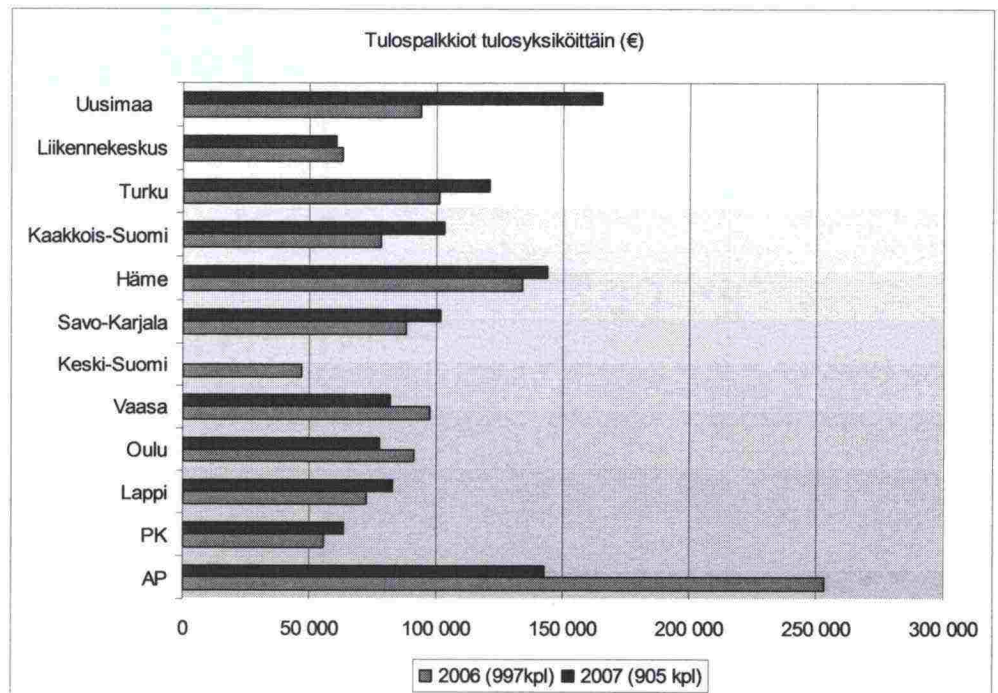
Alemmissa vaativuusryhmissä naisten osuus on suurempi kuin miesten, vaativuusryhmässä 6 on naisten ja miesten määrä lähes sama. Ylempiin ryhmiin sijoittuu selvästi enemmän miehiä kuin naisia. Suoritusasteiden keskiarvo on naisilla ja miehillä samalla tasolla. Vaativuusryhmän sisällä ei palkkauksellisia eroja ole havaittavissa. Ylempiin vaativuusryhmiin (8-12) sijoittuu miehiä enemmän kuin naisia.

Palkkausjärjestelmän vakauttamiseen kohdistuvia toimenpiteitä jatkettiin edelleen. Palkkausjärjestelmän kehittämisryhmä (PALKE) ja työnantajaryhmä ovat jatkaneet työtään palkkausjärjestelmän yhtenäiseksi soveltamiseksi ja kehittämiseksi. Tiehallinnon henkilöstöjohto vieraili loppuvuodesta kaikissa tulosyksiköissä. Vierailujen tavoitteena oli mm. palkkausjärjestelmän soveltamisen yhdenmukaistaminen ja työnantajaroolin kirkastaminen. Palkkausjärjestelmää kehitettäessä päätettiin 1.2.2007 ottaa käyttöön henkilökohtaisen palkanosan puolivälilykset.

4.3 Tulos-, pikatulos- ja aloitepalkkiot

4.3.1 Tulospalkkiot

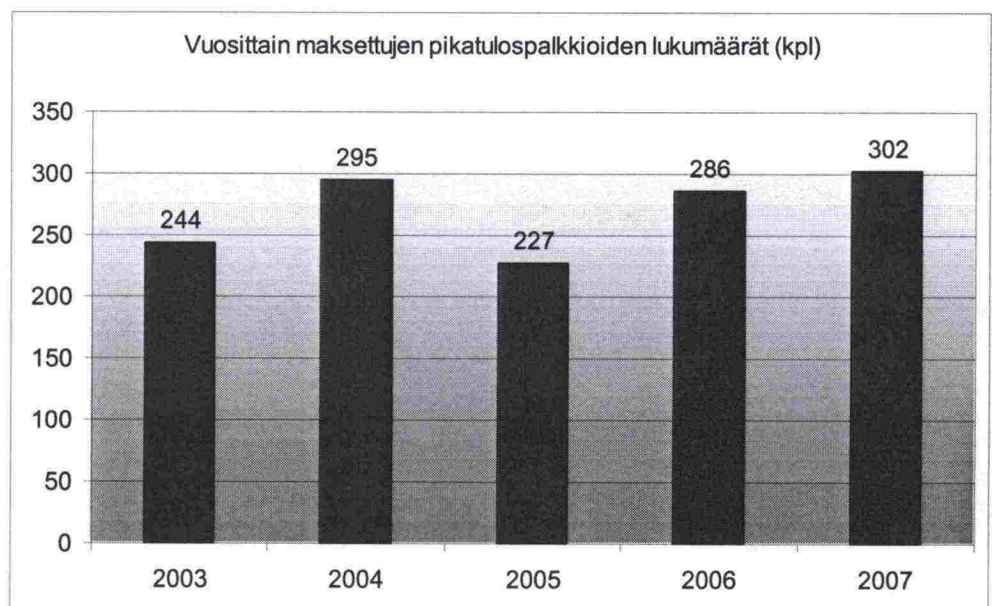
Tiehallinnossa on ollut yhtenä valtionhallinnon ensimmäisistä virastoista käytössä mahdollisuus tulospalkkioihin. Tulospalkkiot, joiden suuruus voi olla enimmillään 5 % työntekijän vuosipalkasta, perustuvat tulosyksikön tuloksiin eli siihen, miten hyvin yksikkö saavuttaa vuotuiset tulostavoitteensa.



Kaavio 15. Tulospalkkiot v. 2006 - 2007

4.3.2 Pikatulospalkkiot

Esimies voi ehdottaa työntekijälle maksettavaksi pikatulospalkkion erityisen hyvin, rivakasti tai oma-aloitteisesti tehdystä työsuorituksesta, joka poikkeaa jollain tavoin tavallisista työtehtävistä. Palkkion myöntämisestä päättää tiepiirissä tiejohtaja ja keskushallinnossa johtaja. Pikatulospalkkio on mahdollista saada kahdesti vuodessa ja sen enimmäismäärä on 200 euroa.



Kaavio 16. Maksetut pikatulospalkkiot 2003 – 2007

TULOSYKSIKKÖ	2003	2004	2005	2006	2007
U	23	34	25	37	45
T	35	19	39	17	23
KaS	36	33	38	21	19
H	35	29	7	28	28
SK	18	33	10	29	27
KeS	33	29	25	31	23
V	18	20	14	28	26
O	12	29	8	13	19
L	4	20	19	26	34
LK			13	6	6
KH	30	49	29	50	52
- AP			21	41	41
- PK			8	9	11
Yht.	244	295	227	286	302

Taulukko 13. Maksetut pikatulospalkkiot (kpl) vuosina 2003 - 2007

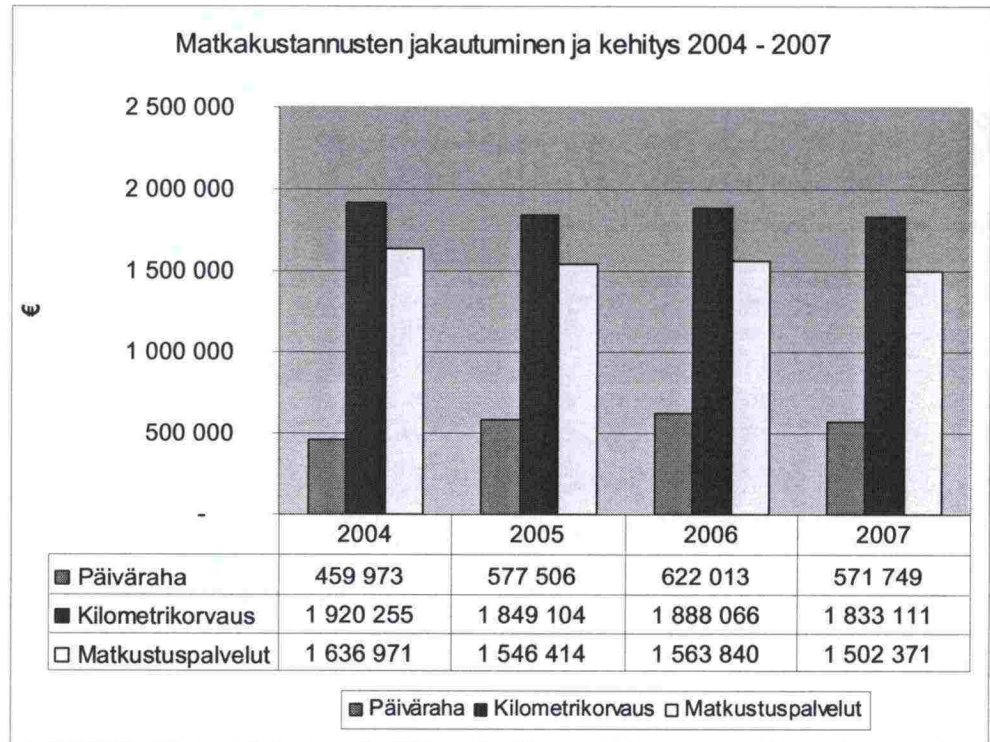
4.3.3 Aloitepalkkiot

Henkilöstöllä on mahdollisuus saada palkkio tekemistään aloitteista. Palkki-
on suuruus määräytyy aloitteen toteuttamiskelpoisuuden ja arvioitujen hyöty-
jen perusteella.

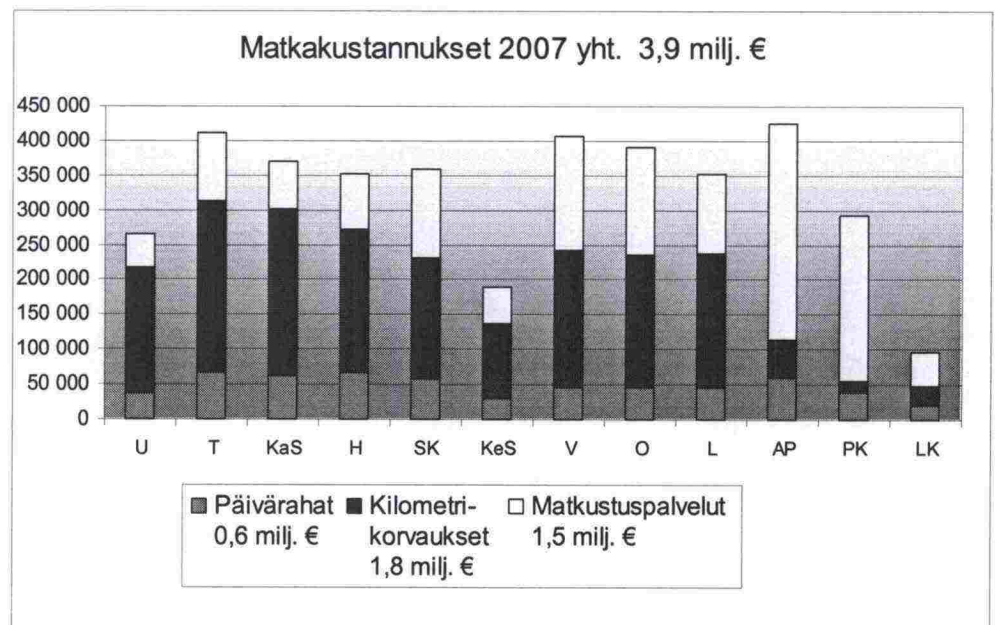
Vuosi	kpl	€
2003	235	16 970
2004	281	18 734
2005	372	18 107
2006	161	8 175
2007	126	7 000

Taulukko 14. Maksetut aloitepalkkiot vuosina 2003 - 2007

4.4 Matkakustannukset



Kaavio 17. Matkakustannusten jakaantuminen Tiehallinnossa vuonna 2007



Kaavio 18. Matkakustannusten jakaantuminen tulosyksiköittäin vuonna 2007

Matkakustannusten kokonaismäärä on laskenut edellisestä vuodesta yhteensä 0,2 milj. eurolla. Kustannusten aleneminen on kohdistunut kaikkiin matkakustannusten osatekijöihin.

Johtopäätökset

- Tiehallinnon palkkauksellinen kilpailukyky on varsin hyvä valtiolla ja yrityksilläkin nähden kohtuullinen.
- Kaikesta huolimatta kaikki ylempiinkään vaativuusryhmiin kuuluvat eivät koe palkkausjärjestelmää oikeudenmukaiseksi ja kannustavaksi
- Tavaksi otettu tulosityksikköierros on hyödyllinen. Johdon ja esimiesten tietoisuutta työnantajaroolista, talon palkkapoliittisesta linjasta sekä käytännön soveltamisesta tulee edelleen lisätä
- Järjestöjen kanssa yhteistyö on ollut hyvää. Seuraavan sopimuksen sisältöön liittyviä keskusteluja ja tiedonhankintaa on jatkettu vuoden 2007 aikana
- Pikatulospalkkioita on käytetty edellisvuotta enemmän. Palkkioiden käytössä on tulosityksikkökohtaisia eroja.
- Henkilökunnan väheneminen on kustannustason noususta huolimatta vaikuttanut matkakustannusten alenemiseen.

5 YHTEENVETO TUNNUSLUVUISTA

Tunnusluvut	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Henkilöstömäärät 31.12.								
• vakinaisia	1 060	1 044	1 030	1022	992	963	948	891
• määräaikaisia	31	36	46	57	51	44	55	44
• Henkilöstömäärät yhteensä	1091	1080	1076	1079	1043	1007	1003	935
Henkilötyövuodet kaikki (HTV)	1 065	1 039	1 033	1 039	1020	982	971	923
• Vakinaiset HTV						932	904	868
• Määräaikaiset HTV						50	67	55
Osa-aikaeläkkeellä	79	85	87	92	62	58	55	51
Vakinaisen henkilöstön vähenemä	28	16	14	8	30	29	15	57
Poistuma	67	53	50	52	64	49	31	77
Uusrekrytoinnit	12	12	14	23	23	14	12	13
• vakainaistettu	8	2	7	6	3	6	4	7
Palkkakustannukset € / HTV	39 900	42 000	42 900	44 800	47 000	47 900	49 440	52 070
Henkilöstökulujen osuus toimintamenoista	53 %	56 %	59 %	63 %	62 %	65 %	63 %	63 %
Keski-ikä	49	49,6	49,9	50,0	50,0	50,2	50,8	50,9
Koulutusrakenne								
Di	197	190	203	201	203	201	199	198
Ins	146	145	145	146	145	149	147	142
Rkm + tekn.	227	228	211	199	181	168	165	152
Korkeakoulu	65	63	61	63	64	75	76	69
Muut	425	418	410	413	399	370	361	330
Koulutustasoindeksi	4,4	4,4	4,9	5,0	5,0	5,1	5,2	5,2
	Vanhat tutkinto- tasot ja indeksit	Vanhat tutkinto- tasot ja indeksit						
Sairauspoissaolot pv / HTV	6,9	6,2	7,2	8,1	8,7	9,7	9,5	7,2
			Htv- luvussa kaikki	Htv- luvussa kaikki	Htv- luvussa kaikki	Htv- luvussa vakinaiset	Htv- luvussa vakinaiset	Htv- luvussa vakinaiset
Työtyytyväisyysindeksi			3,3	3,3	3,3	3,4	3,4	3,4
Työterveyshuolto € / HTV	398	420	425	435	492	475	501	509
Virkistys- ja liikuntatoiminta € / HTV	124	97	105	98	105	122	95	114
Koulutuspalvelut € / HTV	506	616	700	629	974	919	946	971